

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X) berupa Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Manusiawi. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi sebelumnya dilakukan uji instrument penelitian dan uji asumsi. Pada penelitian ini kuesioner disebarakan pada 46 orang karyawan Tb Social agency.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Tabel 4.1.
Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah Kuesioner
1	Kecerdasan	7
2	Kematangan dan Pandangan sosial	5
4	Motivasi dan Prestasi	5
5	Sikap Hubungan Kerja manusiawi	6
6	Kinerja Karyawan	13
Total Pertanyaan		36

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, Hal 113)

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap item atau variabel dari kepemimpinan berupa kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi, dan variabel kinerja. Data yang diambil dari 46 responden diolah dengan menggunakan SPSS 21. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,285$ ($df = n = 46$ pada $\alpha = 0,05$), apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Uji validitas digunakan untuk menguji.

Sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Tentang Kecerdasan X₁

Kecerdasan X ₁			
Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.886	0.285	Valid
2	0.948	0.285	Valid
3	0.979	0.285	Valid
4	0.964	0.285	Valid
5	0.974	0.285	Valid
6	0.983	0.285	Valid
7	0.939	0.285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 6, Hal 113)

Dari data diatas, terdapat tujuh kuesioner dari variabel Kecerdasan (X₁) semua pertanyaan variabel valid, untuk menunjukkan indikator tersebut valid atau tidak, nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikan 5 persen, maka r tabel sebesar 0.285. Maka ($r_{hitung} > r_{tabel}$) artinya semua variabel dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Tentang Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial X₂

Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial X ₂			
Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.697	0.285	Valid
2	0.897	0.285	Valid
3	0.954	0.285	Valid
4	0.902	0.285	Valid
5	0.888	0.285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 6, Hal 113)

Dari data diatas, terdapat lima kuesioner dari variabel Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial(X_2) semua pertanyaan variabel valid, untuk menunjukan indikator tersebut valid atau tidak, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 5 persen , maka r_{tabel} sebesar 0.285. Maka ($r_{hitung} > r_{tabel}$) artinya semua variabel dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Tentang Motivasi dan Prestasi X_3

Motivasi dan Prestasi X_3			
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.790	0.285	Valid
2	0.930	0.285	Valid
3	0.931	0.285	Valid
4	0.887	0.285	Valid
5	0.885	0.285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 6, Hal 113)

Dari data diatas, terdapat lima kuesioner dari variabel Motivasi dan prestasi (X_3) semua pertanyaan variabel valid, untuk menunjukan indikator tersebut valid atau tidak, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 5 persen , maka r_{tabel} sebesar 0.285. Maka ($r_{hitung} > r_{tabel}$) artinya semua variabel dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Tentang Sikap Hubungan Kerja Manusia X_4

Sikap Hubungan Kerja Manusia X_4			
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.740	0.285	Valid
2	0.845	0.285	Valid
3	0.868	0.285	Valid
4	0.824	0.285	Valid
5	0.814	0.285	Valid
6	0.577	0.285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 6, Hal 113)

Dari data diatas terdapat enam kuesioner dari variabel Sikap Hubungan Manusiawi, semua pertanyaan variabel valid, untuk menunjukkan indikator tersebut valid atau tidak, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 5 persen, maka r_{tabel} sebesar 0.285. Maka ($r_{hitung} > r_{tabel}$) artinya semua variabel dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Tentang Kinerja

Indikator	Kinerja (Y)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0.933	0.285	Valid
2	0.940	0.285	Valid
3	0.884	0.285	Valid
4	0.891	0.285	Valid
5	0.872	0.285	Valid
6	0.934	0.285	Valid
7	0.949	0.285	Valid
8	0.941	0.285	Valid
9	0.880	0.285	Valid
10	0.947	0.285	Valid
11	0.971	0.285	Valid
12	0.919	0.285	Valid
13	0.971	0.285	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 6,Hal 113)

Dari data diatas, terdapat tiga belas kuesioner dari variabel Kinerja (Y) semua pertanyaan variabel valid, untuk menunjukkan indikator tersebut valid atau tidak, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 5 persen, maka r_{tabel} sebesar 0.285. Maka ($r_{hitung} > r_{tabel}$) artinya semua variabel dapat mengukur yang seharusnya diukur.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono,2010)Pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa *Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/ essay. Dimana instrument dapat dikatakan reliabel

bila memiliki koefisien keandalan atau alpha 0,6, berikut adalah ringkasan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan	0,983	0,60	Reliabel
Kematangan dan Keluasan Pandangan Soasial	0,915	0,60	Reliabel
Motivasi dan Prestasi	0,930	0,60	Reliabel
Sikap Hubungan Kerja Manusiawi	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja	0,985	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 6, Hal 113)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa, *nilai Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini meliputi analisis karakteristik responden dan analisis penilaian responden terhadap variabel penelitian.

4.2.1. Karakteristik Responden Penelitian

1. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 46 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.8. berikut ini:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	21	45,65
Perempuan	25	54,35
Total	46	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 7, Hal 119)

Dengan melihat jenis kelamin karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu

sebanyak 25 orang atau 54,35 persen. Mayoritas karyawan perempuan dapat menambah kekuatan internal perusahaan, karena karyawan memiliki mobilitas yang tinggi dan biasanya mereka ditempatkan pada bagian marketing atau penjualan.

2. Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden berdasar usia terdiri dari 5 kategori, selengkapnya tersaji dalam table 4.9 di bawah ini:

Table 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
Dibawah 20 tahun	18	39,14
21 - 30 tahun	21	45,65
31 - 40 tahun	3	6,52
41 – 50 tahun	3	6,52
Diatas 51 tahun	1	2,17
Total	46	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017 (Lampiran7, Hal 119)

Dengan melihat struktur usia karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 45,65 persen, Artinya bahwa mayoritas karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta berusia muda. Mayoritas karyawan yang berusia dapat menambah bagian terpenting perusahaan.

3. Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yaitu: SD, SMP,SMA, D3,S1. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 46 responden di sajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	0	0
SMP/Sederajat	1	2,17

Lanjutan Tabel 4.10

SMA/Sederajat	43	93,48
D3	1	2,17
S1	1	2,17
Total	46	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran7, Hal 119)

Dengan melihat pendidikan karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas berpendidikan terakhir adalah SMA yaitu sebanyak 43 orang atau 93,48 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta telah menempuh pendidikan menengah keatas, sehingga diharapkan mampu menambah kekuatan internal perusahaan dan prestasi kerja karyawan masih terus dapat ditingkatkan.

4.2.2. Deskripsi Data Penelitian

Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata variabel, dengan ketentuan penilaian pada setiap item pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden, tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengkategorian kuesioner setiap masing masing variabel. Guna untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan rentang skor jawaban dibawah ini:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 4$$

$$4 - 1$$

$$\text{Interval} = \frac{\quad}{\quad} = 0,75$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

$$1,00 - 1,75 = \text{Penilaian sangat rendah}$$

$$1,76 - 2,50 = \text{Penilaian rendah}$$

2,51 – 3,25 = Penilaian tinggi

3,26 – 4,00 = Penilaian sangat tinggi

4.2.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah variabel, Kecerdasan (X_1), keluasan dan kematangan pandangan sosial (X_2), motivasi dan prestasi (X_3), sikap dan hubungan kerja manusiawi (X_4).

1. Kecerdasan (X_1)

Kecerdasan diukur dengan 7 indikator yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Variabel Kecerdasan (X_1)

No	Indikator Kecerdasan	Mean	Persen	Kategori
1	Cepat tanggap dalam pengambilan keputusan	2,89	72,25	Tinggi
2	Memiliki kemampuan untuk memahami dengan baik	2,82	70,50	Tinggi
3	Tenang dalam menghadapi masalah	2,76	69,00	Tinggi
4	Mampu menyelesaikan masalah dalam waktu yang singkat	2,80	70,00	Tinggi
5	Mempunyai ide atau pendapat cemerlang	2,78	69,50	Tinggi
6	Imajinasi tinggi dan rasa humor agar mengurangi ketegangan masalah-masalah yang ada	2,80	70,00	Tinggi
7	Mampu memberi penilaian terhadap bawahan	2,76	69,00	Tinggi
Mean Total		2,80	70,00	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran7, Hal 119)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, semua karyawan telah memberikan penilaian tinggi atau setuju terhadap variabel kecerdasan dengan rata-rata skor total sebesar 2,80 yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator cepat dan tanggap

dalam mengambil keputusan dengan presentase sebanyak 72,25 persen, dengan skor rata-rata 2,89 berada pada interval 2,51 – 3,25. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator tenang dalam menghadapi masalah dan mampu memberikan arahan kepada bawahan dengan rata-rata skor 2,76 berada pada interval antara 2,51 – 3,25 dengan persentase sebanyak 69,00 persen.

Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator telah dinilai tinggi oleh karyawan dalam menilai kecerdasan pemimpin mereka. Artinya karyawan sudah menilai bahwa pemimpin mereka sudah mampu secara cerdas dalam memimpin sebuah organisasi.

2. Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X₂)

Variabel kematangan dan keluasan pandangan sosial diukur dengan 5 indikator. Hasil deskriptif terhadap kematangan dan keluasan pandangan sosial dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Deskriptif Variabel Kematangan Dan Keluasan Pandangan Sosial (X₂)

No	Indikator Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial	Mean	Persen	Kategori
1	Mampu Mengajak bawahan untuk mengerjakan sesuatu secara bersama-sama	3,10	77,50	Tinggi
2	Membuat bawahan merasa aman dengan sifat saling menolong	2,77	69,25	Tinggi
3	Terbuka terhadap bawahan dalam mengarahkan sesuatu	3,03	75,75	Tinggi
4	Selalu menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab	3,05	76,25	Tinggi
5	Mempunyai Komitmen yang tinggi dan percaya diri	2,90	72,50	Tinggi
Mean Total		2,80	70,00	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran7, Hal 119)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang tinggi atau setuju terhadap variabel kematangan dan keluasan pandangan sosial dengan rata-

rata skor total sebesar 2,80 yaitu dengan skor antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator mampu mengajak bawahan untuk mengerjakan sesuatu secara bersama-sama persentasenya sebesar 77,50 persen, dengan skor rata-rata 3,10 berada pada interval antara 2,51 – 3,25 dan penilaian terendah terjadi pada membuat bawahan merasa aman dengan sifat saling menolong persentase sebesar 69,25 persen, memiliki skor rata-rata 2,77.

Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan di TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta sudah mempunyai sifat kematangan dan keluasan pandangan sosial yang terdiri dari mampu mengajak bawahan untuk kerja sama, mampu membuat bawahan merasa aman dengan sifat saling menolong, terbuka terhadap bawahan dalam mengarahkan sesuatu, selalu menampilkan ketetapan hati, dan bertanggung jawab.

3. Motivasi dan Prestasi (X₃)

Variabel motivasi dan prestasi diukur dengan 5 indikator. Hasil deskriptif terhadap motivasi dan prestasi dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Deskriptif Motivasi dan Prestasi (X₃)

No	Indikator Motivasi dan Motivasi	Mean	Persen	Kategori
1	Memiliki target dan cara dalam pencapaian tujuan	2,85	71,25	Tinggi
2	Berseangat memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja	3,04	76,00	Tinggi
3	Tak pernah pantang mundur atas kegagalan	2,93	73,25	Tinggi
4	Melakukan pelatihan kinerja dalam pengembangan bakat	2,91	72,75	Tinggi
5	Memantau pengembangan karyawan dalam produktifitas kinerja	2,83	72,50	Tinggi
Mean Total		2,91	72,25	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017, (Lampiran 7, Hal 119)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang tinggi

atau setuju terhadap motivasi dan prestasi dengan rata-rata skor total sebesar 2,91 yaitu dengan skor antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator mampu bersemangat memotivasi karyawan agar giat dalam bekerjajumlah presentase sebesar 76,00 persen dengan rata-rata skor 3,04 pada interval 2,51 – 3,25 dan penilaian terendah terjadi pada indikator Memantau pengembangan karyawan dalam produktifitas kinerja memiliki jumlah presentase sebanyak 70,75 persen, skor rata-rata 2,83 pada interval 2,51 – 3,25.

Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan di TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta sudah mempunyai motivasi dan prestasi yang terdiri dari memiliki target dan cara dalam mencapai tujuan, bersemangat memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja, tak pernah pantang mundur atas kegagalan, melakukan pelatihan kinerja dalam pengembangan karir, dan memantau pengembangan karyawan dalam produktifitas kerja.

4. Sikap dan Hubungan Manusiawi (X₄)

Variabel sikap dan hubungan manusiawi diukur dengan 6 indikator. Hasil deskriptif terhadap motivasi dan prestasi dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil Deskriptif Sikap dan Hubungan Kerja Manusiawi (X₄)

No	Indikator Sikap dan Hubungan Kerja Manusiawi	Mean	Persen	Kategori
1	Mampu menjaga hubungan baik dengan bawahan	3,09	77,25	Tinggi
2	Memiliki semangat kerja dalam pencapaian tujuan	3,09	77,25	Tinggi
3	Penggerak dalam melakukan perbuatan yang menyenangkan	3,02	75,50	Tinggi
4	Membantu karyawan dalam mendapatkan bantuan	3,09	77,25	Tinggi
5	Mampu mengkoordinasi tenaga manusia agar mendapat hasil yang maksimal	3,07	76,75	Tinggi
6	Perhatian dalam kesejahteraan karyawannya	3,30	82,50	Sangat Tinggi
Mean Total		3,11	77,75	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran7, Hal 119)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa dari 46 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang tinggi atau setuju terhadap sikap dan hubungan manusiawi seorang pemimpin dengan rata-rata skor total sebesar 3,11 yaitu dengan skor antara 2,51 – 3,25. Penilaian sangat tinggi terjadi pada indikator perhatian dalam kesejahteraan karyawannya, dan penggerak dalam melakukan perbuatan yang menyenangkan 82,50 persen, memiliki skor rata-rata 3,20 berada pada interval 3,26 - 4,00 dan penilaian terendah pada indikator penggerak dalam melakukan perbuatan yang menyenangkan 75,50 persen.

Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan di TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta sudah mempunyai sikap dan hubungan manusiawi yang baik yang terdiri dari mampu menjaga hubungan baik dengan bawahan, memiliki semangat kerja dalam pencapaian tujuan, penggerak dalam melakukan perbuatan yang menyenangkan, membantu karyawan dalam mendapatkan bantuan, mampu mengkoordinasi tenaga manusia agar mendapat hasil yang maksimal, dan perhatian dalam kesejahteraan karyawannya.

5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta dengan 13 butir pertanyaan. Hasil deskriptif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.15 Deskripsi Kinerja karyawan (Y)

No	Indikator Kinerja Karyawan	Mean	Persen	Kategori
1	Menyelesaikan tugas sesuai jadwal	3,22	80,50	Tinggi
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan rutin dengan cepat	3,15	78,75	Tinggi
3	Bekerja sesuai target dari atasan	3,13	78,25	Tinggi
4	Siap kapan pun diberi tugas oleh atasan	3,07	76,25	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.15

5	Tingkat kehadiran sesuai presensi	3,09	77,25	Tinggi
6	Tindakan dalam melakukan pekerjaan bebas dari kesalahan	2,98	74,50	Tinggi
7	Bangga ats pekerjaan, dan melakukan pekerjaan tugas dengan baik dan rapi	3,02	75,50	Tinggi
8	Semangat dalam pelaksanaan tugas dari atasan	3,02	75,50	Tinggi
9	Mampu meningkatkan prestasi kerja	3,15	78,75	Tinggi
10	Mampu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	3,13	78,25	Tinggi
11	Hasil produksi sesuai dengan yang ditargetkan	3,07	76,25	Tinggi
12	Mampu menciptakan inovasi yang baru dalam penyelesaian tugas	3,02	74,50	Tinggi
13	Mampu bekerja secara kelompok	3,07	76,25	Tinggi
Mean Total		3,09	70,00	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 7, Hal 119)

Berdasarkan hasil deskriptif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata skor total sebesar 3,09 berada pada interval 2,51 – 3,25 dengan presentase sebanyak 70,00 persen. Kinerja karyawan tertinggi terjadi pada menyelesaikan tugas sesuai jadwal mempunyai presentase sebesar 80,50 persen, skor rata-rata 3,22 berada pada interval 2,51 – 3,25 dan penilaian terendah adalah mampu bertanggung jawab sesuai beban kerja dan tindakan dalam melakukan pekerjaan bebas dari kesalahan memiliki presentase sebanyak 74,50 persen dengan skor rata-rata 2,98 berada pada interval 2,51 – 3,25.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta sudah tinggi, tetapi agar kinerja karyawan lebih tinggi lagi, hendaknya pihak manajemen terutama pimpinan organisasi memberikan pelatihan kerja atau pembekalan secara periodik kepada semua karyawan, sehingga kemampuan karyawan semakin berkembang. Selain itu pihak perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan inovasi-

inovasi yang dimiliki guna memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi, termasuk keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Persen	Kategori
1	Kecerdasaan	2,80	70,00	Tinggi
2	Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial	2,80	70,00	Tinggi
3	Motivasi dan Prestasi	2,91	72,75	Tinggi
4	Sikap Hubungan Kerja manusiawi	3,11	77,75	Tinggi
5	Kinerja Karyawan	3,09	77,25	Tinggi

Sumber Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran7, Hal 119)

Berdasar hasil Deskripsi Variabel Penelitian Diatas bahwa Kecerdasaan (X_1) 2,80, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X_2) 2,80, Motivasi dan Prestasi (X_3) 2,91, Sikap Hubungan Manusiawi (X_4) 3,11 termasuk dalam kategori tinggi, serta Kinerja Karyawan (Y) 3,09 termasuk dalam kategori tinggi .

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, pengujian dilakukan dengan menggunakan test *Kolmogorov-Smirnov*, dibawah ini adalah hasil output uji normalitas berdasarkan analisis statistiknya:

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

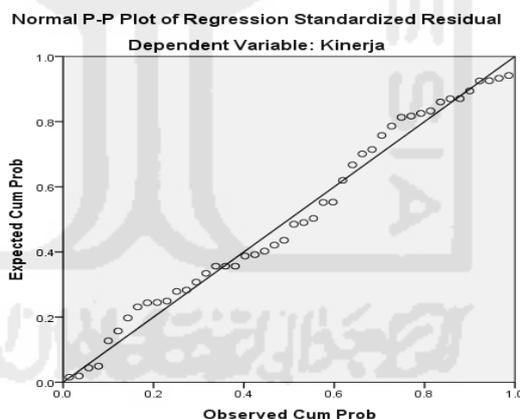
		Unstandardized Residual
		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.95840839
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2017 (Lampiran 7, Hal 110)

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,891 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang akan kita uji berdistribusi normal.



Gambar 4. Probability Plot Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 8, Hal 123)

Dengan melihat tampilan normal plot diatas dapat diambil kesimpulan bahwa jika titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya. Maka menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

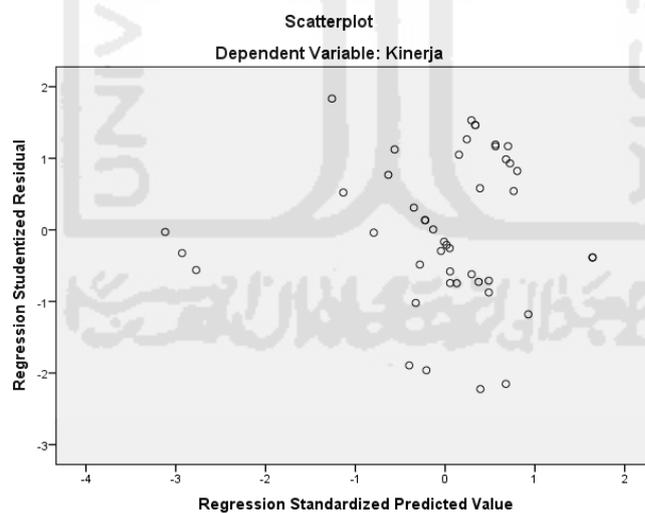
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	.218	2.524		.086	.932
cerdasan	-.065	.079	-.138	-.826	.414
matangan dan Keluasan Pandangan Sosial	-.043	.153	-.055	-.283	.779
ktivasi dan Prestasi	.125	.134	.159	.929	.358
kap Hubungan Kerja Manusiawi	.257	.146	.309	1.759	.086

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 8, Hal 123)

Hasil output diatas yang dihasilkan dapat kita ambil keputusan bahwa nilai sig. dari empat variabel kepemimpinan lebih besar dari 0,05 sehingga data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, adapun model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas .

**Gambar 5. Scatterplot Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 7, Hal 123)

Dari grafik *Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dan tidak

membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolonieritas

Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Kedua ukuran ini dapat menunjukkan variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya (Ghozali, 2006). Dapat kita lihat hasil output dibawah ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.558	4.710		-.119	.906		
Kecerdasan	.302	.147	.207	2.049	.047	.771	1.297
Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial	.801	.286	.332	2.799	.008	.557	1.796
otivasi dan Prestasi	.543	.251	.224	2.163	.036	.731	1.367
kap Hubungan Kerja Manusiawi	.814	.273	.317	2.984	.005	.695	1.439

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 8, Hal 123)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *VIF* dari semua variabel bebas dalam penelitian ini, tidak *multikolonieritas* karena nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 10 persen berarti

tidak terjadi korelasi antar demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala *multikolonieritas*.

4.3.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*, berikut ini penjelasannya:

Tabel 4.20 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.647	6.242

. Predictors: (Constant), Sikap Hubungan Kerja Manusiawi, Kecerdasan, Motivasi dan Prestasi, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial
 Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 9, Hal 127)

Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,647 maka dapat diartikan bahwa 64,7 persen kinerja karyawan (Y), Toko Buku Social Agency Ambarukmo Yogyakarta dipengaruhi oleh kecerdasan (X_1), kematangan dan keluasaan pandangan sosial (X_2), motivasi dan prestasi (X_3), sikap hubungan kerja manusiawi (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 35,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4. Analisis Data

Setelah dilakukan penelitian pada 46 karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta, melalui penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan analisis data atau analisis inferensial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan analisis linier sederhana. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar hasil kesimpulan dalam penelitian ini tidak bias.

4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui arah positif atau negatif variabel dependen yang meliputi kecerdasan(X_1), kematangan dan keluasaan pandangan sosial (X_2), motivasi dan prestasi(X_3), sikap hubungan kerja manusiawi (X_4), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap faktor-faktor Kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta dilihat dalam tabel 4.21

Tabel 4.21
Hasil Regresi Pengaruh variabel independen terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.558	4.710		-.119	.906
Kecerdasan	.302	.147	.207	2.049	.047
1 matangan dan Keluasan Pandangan Sosial	.801	.286	.332	2.799	.008
Motivasi dan Prestasi	.543	.251	.224	2.163	.036
Sikap Hubungan Kerja Manusiawi	.814	.273	.317	2.984	.005

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017(Lampiran 9, Hal 127)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Persamaan regresi } Y = -0,558 + 0,302 X_1 + 0,801 X_2 + 0,543 X_3 + 0,814 X_4 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat.

1. Makna Koefisien Regresi

- Konstanta (Koefisien a) sebesar -0,558 nilai konstanta bernilai negatif artinya, bahwa jika tidak ada kecerdasan, kematangan dan keluasaan pandangan sosial,

motivasi dan prestasi, dan sikap dan hubungan manusiawi ($X=0$) maka secara statistik kinerja karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta adalah - 0,558

- b. Koefisien Kecerdasan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,302. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara kecerdasan dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kecerdasan yang telah dimiliki pemimpin semakin meningkat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan kecerdasan pemimpin yang semakin menurun maka kinerja akan menurun.
- c. Koefisien Kematangan dan Keluasan Hubungan Sosial (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,801. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kematangan dan keluasan pandangan sosial dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kematangan dan keluasan pandangan sosial semakin baik mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kematangan dan keluasan pandangan sosial yang semakin menurun maka kinerja akan menurun.
- d. Koefisien Motivasi dan Prestasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,543. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Motivasi dan prestasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Motivasi dan prestasi semakin baik mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Motivasi dan prestasi yang semakin menurun maka kinerja akan menurun.
- e. Koefisien Sikap Hubungan dan Manusiawi, (X_4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,814. Dengan adanya

pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Sikap dan hubungan manusiawi dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Sikap dan hubungan manusiawi semakin baik mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Sikap dan hubungan manusiawi yang semakin menurun maka kinerja akan menurun.

Dari hasil regresi linier berganda diatas, dapat dilihat bahwa yang memiliki nilai koefisien beta yang paling besar yaitu dari variabel Sikap Hubungan Kerja Manusia (X_4) yang memiliki nilai 0,814 , artinya hipotesis yang "keenam" ada pengaruh positif dan signifikan antara Sikap Hubungan Kerja Manusia (X_4) terhadap Kinerja Karyawan "terbukti".

2.Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat besar pengaruh variabel Kecerdasan (X_1), Kematangan dan keluasan pandangan sosial (X_2), Motivasi dan prestasi (X_3), Sikap hubungan kerja manusiawi (X_4) secara parsial di gunakan uji t.

Tabel 4.22 Hasil Uji t

No	Variabel bebas	t	
		hitung	Sig.t
1	Kecerdasaan	2,049	0,047
2	Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial	2,799	0,008
3	Motivasi dan Prestasi	2,163	0,036
4	Sikap Hubungan Kerja manusiawi	2,984	0,005

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 9, Hal 127)

a. Pengaruh Kecerdasan terhadap Kinerja Karyawan

1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) tidak ada berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

Ho: Adanya pengaruh tetapi tidak signifikan dari Kecerdasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

Ha: Adanya pengaruh signifikan dari Kecerdasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

2) Kriteria uji hipotesis:

Ho diterima bila : probabilitas (sig t) > 0,05

Ho ditolak bila : probabilitas (sig.t) \leq 0,05

3) Hasil uji statistik :

Pengujian variabel Kecerdasan (X_1) Berdasarkan Tabel 4.22 variabel kecerdasan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,049 dan sig-t (0,047), sehingga 0,047 < 0,05, Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4) Kesimpulan :

Dengan demikian hipotesis **pertama** yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan terhadap kinerja karyawan secara parsial **“terbukti”**

b. Pengaruh Kematangan dan Keluasan pandangan sosial terhadap Kinerja

Karyawan

1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) tidak ada berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

H_0 : Adanya pengaruh tetapi tidak signifikan Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

H_a : Adanya pengaruh signifikan dari Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

2) Kriteria uji hipotesis:

H_0 diterima bila : probabilitas ($\text{sig } t$) > 0,05

H_0 ditolak bila : probabilitas ($\text{sig.}t$) \leq 0,05

3) Hasil uji statistik :

Pengujian variabel Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X_2), variabel Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial diperoleh t_{hitung} sebesar 2,799 dan sig-t (0,008), sehingga $0,008 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti

terdapat pengaruh secara signifikan antara Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4) Kesimpulan :

Dengan demikian hipotesis **kedua** yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial” **“terbukti”**

c. Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan

1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) tidak ada berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

H_0 : Adanya pengaruh tetapi tidak signifikan Motivasi dan Prestasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

H_a : Adanya pengaruh signifikan Motivasi dan Prestasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

2) Kriteria uji hipotesis:

Ho diterima bila : probabilitas (sig t) > 0,05

Ho ditolak bila : probabilitas (sig.t) \leq 0,05

3) Hasil uji statistik :

Pengujian variabel Motivasi dan Prestasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,163 dan sig-t (0,036), sehingga $0,036 < 0,05$. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Prestasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4) Kesimpulan :

Dengan demikian hipotesis **ketiga** yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial **“terbukti”**”

d. Pengaruh Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap Kinerja Karyawan

1) Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

Ho : $b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel bebas (X) tidak ada berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

Ho: Adanya pengaruh tetapi tidak signifikan Sikap Hubungan Manusiawi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial.

Ha: Adanya pengaruh signifikan Motivasi dan Prestasi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Parsial

2) Kriteria uji hipotesis:

Ho diterima bila : probabilitas ($\text{sig } t$) $> 0,05$

Ho ditolak bila : probabilitas (sig.t) $\leq 0,05$

3) Hasil uji statistik :

Pengujian variabel Sikap dan Hubungan Manusiawi (X_4)_t hitung sebesar 2,984 dan sig-t (0,005), sehingga $0,005 < 0,05$. Hasil ini berarti Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Sikap dan Hubungan Manusiawiterhadap kinerja karyawan secara parsial.

4) Kesimpulan :

Dengan demikian hipotesis **keempat** yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial **“terbukti”**

3. Uji F (Uji F Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan TB Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai sig F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 5 persen . Adapun pengujian hipotesis dari hasil uji F adalah:

Tabel 4.23 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3362.838	4	840.710	21.575	.000 ^b
Residual	1597.618	41	38.966		
Total	4960.457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sikap Hubungan Kerja Manusiawi, Kecerdasan, Motivasi dan Prestasi, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2017. (Lampiran 9, Hal 127)

a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) tidak ada berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H₀: Adanya pengaruh tetapi tidak signifikan dari Kecerdasan (X₁), Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X₂), Motivasi dan Prestasi (X₃), dan Sikap Hubungan Manusiawi (X₄), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Simultan

H_a: Adanya pengaruh signifikan dari dari Kecerdasan (X₁), Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X₂), Motivasi dan Prestasi (X₃), dan Sikap Hubungan Manusiawi (X₄), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tb Social Agency Cabang Ambarukmo secara Simultan

b. Kriteria uji hipotesis:

H₀ diterima bila : probabilitas (sig F) > 0,05

H₀ ditolak bila : probabilitas (sig.F) ≤ 0,05

c. Hasil uji statistik :

Dari Tabel 4.23 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 21,575 dengan sig-f sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sig F_{hitung} jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan menolak H_o .

d. Kesimpulan :

Ini menunjuka hipotesis **kelima** dari Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, dan Sikap Hubungan Manusiawi, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan ” **terbukti**”

Tabel 4.24 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

NO	Hipotesis	Hasil Uji Hipotesis
1	Kecerdasan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
2	Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
3	Motivasi dan Prestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
4	Sikap Hubungan Kerja Manusiawi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
5	Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, dan Sikap Hubungan Kerja Manusiawi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
6	Sikap Hubungan Kerja Manusiawi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.	Terbukti

Sumber :Data Primer yang diolah, Tahun 2017

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 46 responden yang merupakan karyawan di TB Social Agency Ambarukmo, menurut jenis kelamin responden pria sebanyak 21 orang dan yang perempuan 25 orang. Karyawan yang bekerja pada toko buku ini mayoritas tingkat pendidikan akhir yaitu SMA/Sederajat sebanyak 43 orang, sedangkan menurut usia dominan berusia antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang. Berdasar hasil Deskripsi Variabel Penelitian Kepemimpinan berupa Kecerdasan (X_1) 2,80, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X_2) 2,80, Motivasi dan Prestasi (X_3) 2,91, Sikap Hubungan Manusiawi (X_4) 3,11 termasuk dalam kategori tinggi, serta Kinerja Karyawan (Y) 3,09 termasuk dalam kategori tinggi.

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan berupa Kecerdasan terhadap Kinerja Karyawan

Dari variabel Kepemimpinan dari unsur Kecerdasan karyawan telah memberi skor sebesar 2,89 dikategorikan penilaian tertinggi, yaitu pada indikator cepat tanggap dalam mengambil keputusan, kecerdasan setidaknya mempunyai peran penting dalam kepemimpinan, seperti memiliki kemampuan lebih dari bawahannya, serta mampu menyelesaikan masalah dengan tenang agar mendapat solusi yang tepat, dan menghadapinya secara bersama-sama.

Dari hasil hitungan regresi linier berganda kecerdasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,302 adanya pengaruh yang positif antara kecerdasan dan kinerja. Kecerdasan yang telah dimiliki pemimpin semakin meningkat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Dapat dilihat dari hasil uji t, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang meliputi Kecerdasan dalam pengujian hipotesis kecerdasan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,049 dan

sig-t (0,047), sehingga $0,047 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif kecerdasan terhadap kinerja.

Hal ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif dari Kecerdasaanpimpinanterhadap Kinerja bawahannya Sehingga pemimpin harus menjadi seorang guru bagi karyawan nya, agar pengalaman dan pengetahuan dapat menjadi *income* yang positif bagi bawahan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Sukmawati (2008) adanya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai nilai yang penting dalam pencapaian tujuan, kepemimpinan terhadap karyawan dari unsur kecerdasan yang di miliki pemimpin guna meningkatkan kreatifitas serta pengetahuan untuk suatu perubahan yang lebih baik, dan lebih mengetahui tugasnya melalui teori atau praktek.

2. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berupa Keluasan dan Kematangan Pandangan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial yang mempunyai skor tertinggi pada indikator mampu mengajak bawahan untuk mengerjakan sesuatu secara bersama-sama 3,10. Dalam hal membimbing dengan berbagai pengalaman, pemimpin harus lebih terbuka terhadap bawahannya dalam mengarahkan sesuatu, dan selalu siap bertanggung jawab atas segala masalah yang datang secara mendadak. Demi memberikan contoh kepada setiap bawahannya, agar setiap pribadi harus mempunyai komitmen dan percaya diri.

Kematangan dan keluasan pandangan sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,801,dengan adanya pengaruh yang positif ini. Dapat dilihat hasil dari Uji t, variabel Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial yang diperoleh dari t_{hitung} sebesar 2,799dan sig-t (0,008), sehingga

0,008 < 0,05. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan dari Kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga manfaat yang diberikan akan menghasilkan dan tujuan yang sesuai target yang diimpikan, pemimpin harus mampu dan sanggup untuk mendapatkan strategi untuk membawa karyawan dalam pencapaian hasil yang maksimal. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Mondiani (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki kematangan dan keluasan pandangan sosial dalam berorganisasi memberikan visi-misi dan menanamkan kebanggaan yang memperoleh respek dan kepercayaan bersifat terbuka dari karyawannya, artinya ada pengaruh yang positif antara pimpinan dan bawahan.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berupa Motivasi dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel motivasi dan prestasi pada indikator bersemangat dalam memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja, yang memiliki skor tertinggi 3,04, yang dikategorikan tinggi. Demi meningkatkan prestasi bawahan pemimpin menjadwalkan untuk melakukan pelatihan kerja dalam pengembangan bakat, agar bawah lebih terbuka dalam cara berfikir. Motivasi dan prestasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,543. Pengujian variabel Motivasi dan Prestasi dalam Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,163 dan sig-t (0,036), sehingga $0,036 < 0,05$.

Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Motivasi dan Prestasi terhadap Kinerja karyawan. Penting bagi seorang pemimpin untuk memberi motivasi disaat karyawan berada pada posisi yang

sulit, dan berbagi tentang pengalaman yang memiliki nilai prestasi. Didukung dengan penelitian sebelumnya Mariam (2009) bahwa kepemimpinan mempunyai nilai positif, dari motivasi pimpinan terhadap karyawan yang menjadi panutan dalam meraih prestasi demi meningkatkan kemampuan diri. Adapun pendukung penelitian sebelumnya yang serupa Muizu (2014) menjelaskan bahwasanya motivasi seorang pemimpin adalah sebagai kontribusi seorang bawahan secara sukarelawan dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan prestasi karyawan pada Perbankan Sulawesi Tenggara.

4. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berupa Sikap Hubungan Kerja Manusiawi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Sikap Hubungan Kerja Manusiawi, pada indikator perhatian dalam kesejahteraan karyawan sebesar 3,30, hal ini menunjukkan pimpinan di TB Social Agency mempunyai sikap yang baik dalam menjaga hubungan dengan bawahan atau karyawannya, demi mendapatkan hasil yang diinginkan dalam pencapaian tujuan secara bersama-sama. Dan juga dibantu oleh kinerja karyawan yang mampu mengimbangi hubungan dengan atasannya. Mereka mampu menyelesaikan tugas dari atasan sesuai waktu yang diperintahkan.

Sikap dan hubungan manusiawi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,814. Pengujian Uji t dari variabel Sikap dan Hubungan Manusiawi t_{hitung} sebesar 2,984 dan $sig-t$ (0,004), sehingga $0,005 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Sikap dan Hubungan Manusiawi terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang mendukung dari penelitian sebelumnya Cahyono (2012) kepemimpinan yang berupa sikap hubungan kerja sesama karyawan yang lebih dominan, karena pimpinan harus mempunyai perhatian tentang permasalahan yang ada dalam perorangan atau di dalam

perusahaan. Penelitian sebelumnya sebagai pendukung Puto (2013) pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado pengaruh yang positif terhadap tingkat kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik antara bawahan dan atasan dalam menjalani tugas secara bersama-sama.

5. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berupa Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap Kinerja Karyawan secara (Simultan).

Adanya pengaruh Kepemimpinan berupa Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap Kinerja Karyawan secara **Simultan**. Hal ini dibuktikan dengan uji F, dijelaskan bahwa dapat F_{hitung} sebesar 21,575 dengan sig-f sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sig F_{hitung} jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan menolak H_o . Dan mempunyai nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,647 yang mana dapat di artikan 64,7 persen kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan, kematangan dan keluasaan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi. Sedangkan sisanya sebesar 35,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dan hasil uji F diatas dibantu dengan dukungan penelitian sebelumnya oleh Sukmawati (2008) yang mendukung variabel kecerdasan guna meningkatkan kreatifitas serta pengetahuan untuk suatu perubahan yang lebih baik, Mondiani (2012) mendukung pemimpin yang memiliki kematangan dan keluasaan pandangan sosial dalam berorganisasi, Muizu (2014) mendukung bahwasanya motivasi seorang pemimpin adalah sebagai kontribusi seorang bawahan secara sukarelawan dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan prestasi, Cahyono (2012) konsisten dalam

kepemimpinan dari sikap hubungan kerja sesama karyawan, karena pimpinan harus mempunyai perhatian tentang permasalahan yang ada dalam perorangan atau di dalam perusahaan. Dukungan serupa dari penelitian sebelumnya Puto (2013) pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado pengaruh yang positif terhadap tingkat kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik antara bawahan dan atasan dalam menjalani tugas secara bersama-sama.

6. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berupa Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap Kinerja Karyawan yang *Dominan*

Dengan adanya pengaruh yang positif dari hasil regresi pada variabel Kepemimpinan berupa Kecerdasan 0,302, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial 0,801, Motivasi dan Prestasi 0,543, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi 0,814, terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diberikan interpretasi, bahwa yang memiliki pengaruh yang lebih besar Koefisiennya , terdapat pada variabel Sikap Hubungan Kerja Manusiawi 0,814 yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan secara **Dominan**.

Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mendukung bahwa sikap hubungan yang memiliki pengaruh terpenting dalam suatu organisasi, Cahyono (2012) konsisten dalam kepemimpinan dari sikap hubungan kerja sesama karyawan, karena pimpinan harus mempunyai perhatian tentang permasalahan yang ada dalam perorangan atau di dalam perusahaan. Dukungan serupa dari penelitian sebelumnya Puto (2013) pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado pengaruh yang positif terhadap tingkat kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik antara bawahan dan atasan dalam menjalani tugas secara bersama-sama.