

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	75,8%
2	Perempuan	8	24,2%
Total		33	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 Orang dengan persentase 75,8% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 8 Orang dengan persentase 24,2%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	18 – 25	5	15,2%
2	26 – 35	23	69,7%
3	36 – 45	3	9,1%
4	> 45	2	6,1%
Total		33	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung yang paling banyak berusia 26-35 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 69,7%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
SMA	0	0%
D3	4	12,1%
S1	27	81,8%
S2	2	6,1%
Total	33	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung pendidikan terakhir didominasi oleh S1 sebanyak 27 orang dengan persentase 81,8%

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kesadaran Diri (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kesadaran Emosi											
1	Saya sadar jika sedang merasa jengkel/kesal	2	6,1	18	54,5	12	36,4	1	3,0	0	0
2	Saya tahu kapan saya merasa sedih dan kapan saya merasa gembira	16	48,5	8	24,2	8	24,2	1	3,0	0	0
Penilaian Diri Secara Teliti											
3	Saya mempercayakan diri sendiri dalam mengambil keputusan	1	3,0	20	60,6	11	33,3	1	3,0	0	0
4	Saya mempercayai kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	2	6,1	18	54,5	12	36,4	1	3,0	0	0
Percaya Diri											
5	Saya mengetahui kelebihan dan kelemahan diri sendiri	16	48,5	10	30,3	6	18,2	1	3,0	0	0
6	Saya dapat menilai kemampuan diri saya sendiri	3	9,1	21	63,6	7	21,2	2	6,2	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 33 responden mengenai variabel Kesadaran Diri pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu Saya tahu kapan saya merasa sedih dan kapan saya merasa gembira. Dan pertanyaan 5 yaitu Saya mengetahui kelebihan dan kelemahan diri sendiri, dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 16 responden atau 48,5% dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju

terdapat pada pernyataan 3 yaitu Saya mempercayakan diri sendiri dalam mengambil keputusan, dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 3,0%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengaturan Diri (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
Kendali Diri											
1	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat	17	51,5	9	27,3	6	18,2	1	3,0	0	0
2	Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi segala situasi	11	33,3	14	42,4	11	33,3	0	0	0	0
Luwes Terhadap Perubahan dan Bertanggung Jawab											
3	Saya bersedia bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang di bebankan	1	3,0	18	54,5	13	39,4	1	3,0	0	0
4	Saya tidak sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan baru	2	6,1	15	45,5	15	45,5	1	3,0	0	0
Inovasi											
5	Saya mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan baru	5	15,2	14	42,4	12	36,4	2	6,1	0	0
6	Saya terbuka akan adanya informasi-informasi baru	2	6,1	19	57,6	10	30,3	2	6,1	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 33 responden mengenai variabel Pengaturan Diri pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat, dengan jumlah responden sebanyak

17 responden atau 51,5 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 Saya bersedia bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang di bebankan, dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 3,0%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Diri (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
Dorongan Prestasi		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu memotivasi diri agar menjadi lebih baik	18	54,5	10	30,3	3	9,1	2	6,1	0	0
2	Saya memiliki keinginan untuk terus dapat berprestasi di tempat kerja	10	30,3	17	51,5	4	12,1	2	6,1	0	0
Optimisme											
3	Saya tidak langsung menyerah ketika gagal	22	66,7	8	24,2	2	6,1	1	3,0	0	0
4	Saya selalu optimis dengan karir	1	3,0	16	48,5	14	42,4	2	6,1	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 33 responden mengenai variabel Motivasi Diri pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Saya tidak langsung menyerah ketika gagal , dengan jumlah responden sebanyak 22 responden atau 6 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Saya selalu optimis dengan karir, dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 3,0%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Empati (X4)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mampu Menerima Sudut Pandang Orang Lain											
1	Saya dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain	3	9,1	11	33,3	14	42,2	5	15,2	0	0
2	Saya memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi perbedaan	8	24,2	15	45,5	9	27,3	1	3,0	0	0
Memahami Orang Lain											
3	Saya merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan	14	42,4	10	42,4	9	27,3	0	0	0	0
4	Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah	16	48,5	14	42,4	3	9,1	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 33 responden mengenai variabel Empati pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah, dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 48% dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Saya dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain, dengan jumlah responden sebanyak masing – masing 3 responden atau 9,1%.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Keterampilan Sosial (X5)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepemimpinan											
1	Saya memiliki jiwa	1	3,0	20	60,6	11	33,3	1	3,0	0	0

	kepemimpinan										
2	Saya mampu memimpin sesama rekan kerja dalam sebuah tim	13	39,4	13	39,4	7	21,2	0	0	0	0
Komunikasi											
3	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan dan atasan secara baik	0	0	23	69,7	9	27,3	1	3,0	0	0
4	Saya mampu berkomunikasi dan meyakinkan agar ide-ide yang diberikan dapat diterima dengan baik	1	3,0	20	60,6	11	33,3	1	3,0	0	0
Kalisor Perubahan											
5	Saya dapat menginspirasi orang lain untuk membuat perubahan	13	39,4	13	39,4	5	15,2	2	6,1	0	0
6	Saya berani memulai dan mencoba perubahan	23	69,7	3	9,1	7	21,2	0	0	0	0
Manajemen Konflik											
7	Saya dapat menjadi penengah ketika terjadi perselisihan	14	42,4	13	39,4	6	18,2	0	0	0	0
8	Saya dapat menyelesaikan konflik dengan sesama rekan kerja	5	15,2	15	45,5	12	36,4	1	3,0	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 33 responden mengenai variabel Keterampilan Sosial pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Saya berani memulai dan mencoba perubahan, dengan jumlah responden sebanyak 23 responden atau 69,7 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Saya

dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan dan atasan secara baik, dengan jumlah responden 0.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas											
1	Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas	17	51,5	12	36,4	3	9,1	1	3,0	0	0
2	Saya disiplin dalam berkerja	16	48,5	13	39,4	4	12,1	0	0	0	0
Kuantitas											
3	Saya memiliki target dalam berkerja	6	16,2	18	54,5	9	27,3	0	0	0	0
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	6	18,2	19	57,6	8	24,2	0	0	0	0
Ketepatan Waktu											
5	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	5	15,2	5	15,2	19	57,6	4	12,1	0	0
6	Saya cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam berkerja	6	18,2	19	57,6	6	18,2	2	6,1	0	0
Efektivitas											
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik	6	18,2	20	60,6	7	21,2	0	0	0	0
8	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu	7	21,2	15	45,5	11	33,3	0	0	0	0
Kemandirian											
9	Saya berusaha menjadi pekerja yang dapat diandalkan	5	15,2	19	57,6	9	27,3	0	0	0	0

10	Saya selalu mengutamakan kemampuan diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	2	6,1	15	45,5	15	45,5	1	3,0	0	0
----	--	---	-----	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 33 responden mengenai variabel Kesadaran Diri pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas, dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 51,5% dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu Saya selalu mengutamakan kemampuan diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dengan jumlah responden sebanyak masing – masing 2 responden atau 6,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kesadaran Diri (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kesadaran Diri (X1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kesadaran Diri (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Pengaturan Diri(X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Pengaturan Diri (X2) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Pengaturan Diri (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Motivasi Diri (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Motivasi Diri (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha).

Dengan demikian seluruh item pernyataan Motivasi Diri (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Empati (X4)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Empati (X4), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Empati (X4) dinyatakan valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Keterampilan Sosial (X5)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Keterampilan Sosial (X5), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Keterampilan Sosial (X5) dinyatakan valid.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r.

Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kesadaran Diri (X1)	0,788	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pengaturan Diri (X2)	0,672	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Diri (X3)	0,575	0,4000 – 0,5999	Sedang
Empati (X4)	0,431	0,4000 – 0,5999	Sedang
Keterampilan Sosial (X5)	0,705	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji reliabilitas dengan masing-masing *cronbach alpha* yaitu untuk variable Kesadaran Diri (X1) sebesar 0,788 , variabel Pengaturan Diri (X2) sebesar 0,672 , variabel Motivasi Diri (X3) sebesar 0,575 , variabel Empati (X4) sebesar 0,431 , variabel Keterampilan Sosial (X5) sebesar 0,705 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,828.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil

dari sejumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0.

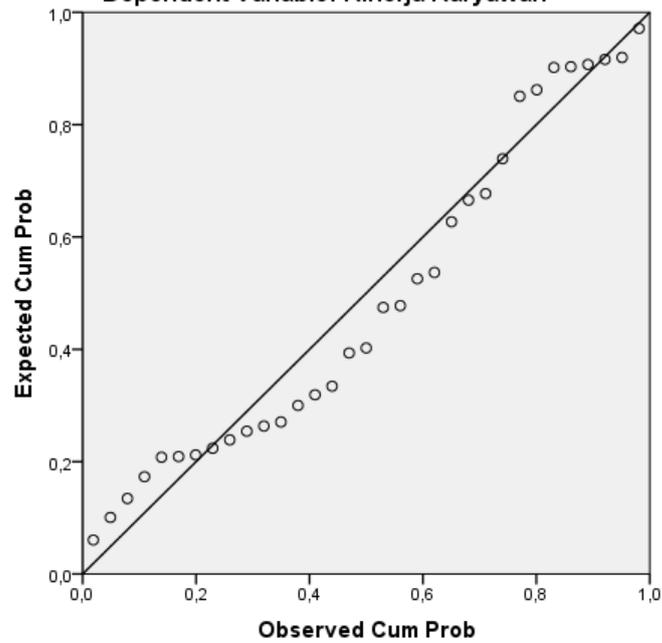
Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,769
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,595

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan table 4.18 diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,595 > 0,05$. Dari hasil tersebut bahwa nilai signifikan dengan uji one sampel kolmogorov-smirnov untuk semua varabel lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data pada penelitian ini terdistribusi secara normal

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila $\text{Sig} < 0,05$ (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{Sig} > 0,05$ (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kesadaran Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,458	0,05	Sig > alpha	Linier
Pengaturan Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,007	0,05	Sig > alpha	Tidak Linier
Motivasi Diri (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,212	0,05	Sig > alpha	Linier

Empati (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,954	0,05	Sig>alpha	Linier
Keterampilan Sosial (X5) Kinerja Karyawan (Y)	0,372	0,05	Sig>alpha	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kesadaran Diri terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,458 > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Pengaruh Diri terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,007 > 0,05$ (alpha) maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk tidak linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Motivasi Diri terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,212 > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Empati terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,954 > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Keterampilan Sosial terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,372 > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikasi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF >

10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Kesadaran Diri (X1)	0,878	Tolerance $> 0,1$	1,139	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengaturan Diri (X2)	0,732	Tolerance $> 0,1$	1,367	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Diri (X3)	0,732	Tolerance $> 0,1$	1,365	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Empati (X4)	0,459	Tolerance $> 0,1$	2,180	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Keterampilan Sosial (X5)	0,642	Tolerance $> 0,1$	1,559	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 hasil perhitungan pada tabel coefficients Kesadaran diri nilai VIF = 1,139 < 10 atau nilai tolerance = 0,878 $> 0,1$, maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF Pengaturan Diri = 1,367 < 10 atau nilai tolerance = 0,732 $> 0,1$, maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF

Motivasi Diri = 1,1365 < 10 atau nilai tolerance = 0,732 > 0,1, maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF Empati = 2,180 < 10 atau nilai tolerance = 0,459 > 0,1, maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF Keterampilan Sosial = 1,559 < 10 atau nilai tolerance = 0,642 > 0,1, maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Kesadaran Diri (X1) Pengaturan Diri (X2) Motivasi Diri (X3) Empati (X4) Keterampilan Sosial (X5)	0,237 ^a	0,056

Sumber : *Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,237 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi Diri, Empati, Keterampilan Sosial dengan Kinerja Karyawan

pada PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,056 artinya Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi Diri, Empati, Keterampilan Sosial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung sebesar 0,056 atau 5,6 % sedangkan sisanya yaitu 94,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.22
Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	37.768	16.819
Kesadaran Diri (X1)	-0,170	0,291
Pengaturan Diri (X2)	-0,012	0,360
Motivasi Diri (X3)	0,173	0,473
Empati (X4)	0,617	0,648
Keterampilan Sosial (X5)	-0,225	0,317

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

$$KK_i = \alpha + \beta_1 KD_i + \beta_2 PD_i + \beta_3 MD_i + \beta_4 EM_i + \beta_5 KS_i + e_i + e_i$$

$$KK = 37.768 - 0,170KD - 0,012PD + 0,173MD + 0,617EM - 0,225KS + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta atau variabel Y bernilai positif artinya variabel lain nya konstanta.

2. Nilai Koefisien Kesadaran Diri bernilai negatif. Artinya terdapat hubungan negatif antara Kesadaran Diri dengan Kinerja Karyawan. Hal ini besemakin tinggi Kesadaran Diri, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap.
3. Nilai Koefisien Pengatura Diri bernilai negatif. Artinya terdapat hubungan negatif antara Pengauran Diri dengan Kinerja Karyawan. Hal ini besemakin tinggi Pengaturan Diri, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap.
4. Nilai Koefisien Motivasi Diri bernilai positif. Artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi Diri dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi Diri, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap.
5. Nilai Koefisien Empati bernilai positif. Artinya terdapat hubungan positif antara Empati dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Empati, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap.
6. Nilai Koefisien Keterampilan Sosial bernilai negatif. Artinya terdapat hubungan negatif antara Keterampilan Sosial dengan Kinerja Karyawan. Hal ini besemakin tinggi Keterampilan Sosial, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Variabel Kesadaran Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kesadaran Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,565	0,05	Sig > alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kesadaran Diri, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,565. Dengan demikian nilai Sig > alpha ($0,565 > 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesadaran Diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

2. Pengaturan Diri Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.24
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Variabel Pengaturan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengaturan Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,974	0,05	Sig > alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Pengaturan Diri, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,974. Dengan demikian nilai Sig > alpha ($0,974 > 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaturan Diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

3. Motivasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.25

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Motivasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Diri (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,717	0,05	Sig > alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Motivasi Diri, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,717. Dengan demikian nilai Sig > alpha ($0,717 > 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

4. Empati tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.26

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Empati Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Empati (X4) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,350	0,05	Sig > alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.26 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Empati, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,350. Dengan demikian nilai Sig > alpha ($0,350 > 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Empati secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

5. Keterampilan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.27

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Keterampilan Sosial (X5) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,485	0,05	Sig > alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Keterampilan Sosial, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,485. Dengan demikian nilai Sig > alpha ($0,485 > 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kesadaran Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kesadaran Diri (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. terlihat dari nilai sig 0,565 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Kesadaran Diri tidak berdampak pada Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh para karyawannya. Kesadaran diri yaitu percaya dengan kemampuan diri dan mempercayakan diri sendiri dalam mengambil keputusan. Namun didalam suatu organisasi atau perusahaan pengambil keputusan dari atasan kepada bawahan membuat Kesadaran Diri tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Kesadaran Diri meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Kesadaran Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kesadaran Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Setyaningrum 2016 dan Indriyani 2018). Hasil penelitian sependapat oleh penelitian terdahulu oleh (Lansart 2019

dan Lukar 2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesadaran Diri terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Pengaturan Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Pengaturan Diri (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. terlihat dari nilai sig 0,974 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Pengaturan Diri tidak berdampak pada Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh para karyawannya. Pengaruh ini terjadi karna responden dominan berjenis kelamin laki-laki dimana laki-laki lebih mengutamakan logika dari pada perasaan. Menurut Ricard Haieer Perempuan lebih bisa mengontrol emosi daripada laki-laki selain itu dalam pembacaan emosi, misalnya melalui ekspresi verbal dan wajah, perempuan jauh lebih cerdas daripada laki-laki. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Pengaturan Diri meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Pengaturan Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Pengaturan Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Setyaningrum 2016 dan Indriyani 2018). Hasil penelitian sependapat oleh penelitian terdahulu oleh (Lansart 2019 dan Lukar 2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengaturan Diri terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Diri (X3) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Diri (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. terlihat dari nilai sig 0,717 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Motivasi Diri tidak berdampak pada Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh para karyawannya. Yang berarti

meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik hal tersebut tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Motivasi Diri meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Motivasi Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Motivasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Setyaningrum 2016 dan bin Indriyani 2018). Hasil penelitian sependapat oleh penelitian terdahulu oleh (Lansart 2019 dan Lukar 2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.4 Pengaruh Empati (X4) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Empati (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. terlihat dari nilai sig 0,350 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Empati tidak berdampak pada Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh para karyawannya. Empati atau kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain merupakan indikator yang harus terpenuhi untuk menjadi orang yang cerdas secara emosional, bisa disimpulkan bahwa empati akan mempengaruhi kehidupan dimanapun seseorang berada. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Empati meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Empati menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Empati berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Setyaningrum 2016 dan Indriyani 2018). Hasil penelitian sependapatoleh penelitian terdahulu oleh (Lansart 2019

dan Lukar 2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Empati terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.5 Pengaruh Keterampilan Sosial (X5) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Sosial (X5) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. terlihat dari nilai sig 0,485 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Keterampilan Sosial tidak berdampak pada Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh para karyawannya. Keterampilan sosial merupakan bagian penting dari kemampuan hidup manusia. Tanpa memiliki keterampilan sosial manusia tidak dapat berinteraksi dengan orang lain yang ada di lingkungan nya karna keterampilan sosial dibutuhkan dalam hidup bermasyarakat. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Keterampilan Sosial meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Keterampilan Sosial menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Keterampilan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Setyaningrum 2016 dan bin Indriyani 2018). Hasil penelitian sependapat oleh penelitian terdahulu oleh (Lansart 2019 dan Lukar 2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keterampilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan.