

**PENGARUH KEPEMIMPINAN (KECERDASAN, KEMATANGAN DAN
KELUASAN PANDANGAN SOSIAL, MOTIVASI DAN PRESTASI, SIKAP
HUBUNGAN KERJA MANUSIAWI)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI TOKO BUKU SOCIAL AGENCY CABANG AMBARUKMOYOGYAKARTA**

JURNAL

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana starata- 1 di Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi**

Universitas Indonesia

Oleh :

**Nama : Irma Yusnia
No Mahasiswa : 08311229
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan berlaku. “

Yogyakarta, 27 Februari 2017

Penyusun



(Irma Yusnia)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO
BUKU SOCIAL AGENCY AMBARUKMO YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : IRMA YUSNIA

Nomor Mahasiswa : 08311229

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

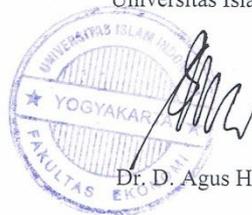
Pada hari Selasa, tanggal: 17 Januari 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Subowo, Drs., MM.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Kepemimpin (Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmo Yogyakarta

Nama : Irma Yusnia
No Mahasiswa : 08311229
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Yogyakarta, 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



(Subowo, Drs.H.,M.M)

Pengaruh Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial,
Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi)
terhadap Kinerja Karyawan
di Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmo Yogyakarta

ABSTRAKSI

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial ataupun simultan, serta bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang paling dominan, terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi keseluruhan sebanyak 52 orang, sampel penelitian hanya beberapa karyawan yang dianggap berpengaruh dan cukup mewakili, teknik pengambilan sampel menggunakan metode pemilihan sample acak sederhana (*simple random sampling*), dengan jumlah 46 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan regresi linier berganda, dan asumsi klasik dan deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah (1). Ada pengaruh yang signifikan dari kecerdasan terhadap kinerja karyawan secara parsial (2). Ada pengaruh yang signifikan dari kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial (3). Ada pengaruh yang signifikan dari prestasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial (4). Ada pengaruh dari sikap hubungan manusiawi terhadap kinerja karyawan secara parsial (5). Ada pengaruh yang signifikan dari kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, dan sikap hubungan kerja manusiawi terhadap kinerja karyawan secara simultan (6). Ada pengaruh yang signifikan dari kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, dan sikap hubungan kerja manusiawi, terhadap yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kecerdasan, kematangan dan keluasaan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, dan sikap hubungan kerja manusiawi, kinerja karyawan*

The Influence of Leadership (Intelligence, Maturity And Breadth of Social View, Motivation and Achievement, Attitude of a Humane Working Relationship) on Performance of Employees in Social Agency Bookstore of Ambarukmo Branch in Yogyakarta

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of partial or simultaneous leadership, against the performance of employees. The overall population in this study as many as 52 people, sample research is just a few of the employees considered quite influential and representing. Sampling techniques used random sample selection method, with a total of 46 employees, research methods used in this study by quantitative methods using statistical analysis with multiple linear regression, and assumptions of classical and descriptive.

The results of this research are (1). There was a significant influence of intelligence on employee performance partially (2). There was a significant influence of maturity and breadth of social views on the performance of employees partially (3). There was a significant influence from achievement and motivation on employee performance partially (4). There was a significant influence from attitude of human relationships to

employee performance partially (5). There was a significant effect of intelligence, maturity and breadth of social views, motivation and achievement and labor relations humane attitude towards employee performance simultaneously (6). There was a significant influence of intelligence, maturity and breadth of social views, motivation and achievement, and labor relations humane attitude, most dominant performance of employees.

***Keywords:** Intelligence, maturity and breadth of social views, motivation and achievement, and humane attitude employment relations, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Banyak orang yang mendefinisikan kepemimpinan secara luas seperti proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut guna mencapai tujuan, kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Sehingga kalimat ini dapat didukung oleh hasil penelitian Muizi (2014) semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan, maka kepemimpinan adalah faktor penting dalam pencapaian kesuksesan dan kegagalan dalam pencapaian kinerja karyawan.

Kepemimpinan juga berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2005). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kepemimpinan yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti organisasi, manajemen, dan administrasi (Kartono, 2011:14), Menurut Puto (2013) dalam penelitiannya, bahwasanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan bawahan bisa dilakukan dengan adanya bimbingan, atau masukan kepada bawahan serta dorongan agar seorang bawahan mampu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang diterima, serta dalam pengambilan keputusan seorang karyawan mampu bertanggung jawab. Semakin kebutuhan seorang karyawan terpenuhi maka semakin meningkat kinerja yang dilakukan, dapat digambarkan bahwasanya dukungan dari pimpinan sangat berhubungan kuat.

Mondani (2012) Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja dari masing-masing karyawanpun tidak akan tercapai dengan baik pula. Hal yang perlu diperhatikan dari seorang pemimpin untuk bawahannya adalah kepuasan dalam penilaian kerja. Mariam (2009) sesuai kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang bagus, jadi apa yang telah dicapai seorang pemimpin harus melakukan penilaian kinerja bawahannya dan pemimpin harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahannya, caranya dengan memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahannya bagi yang bekerja keras. .

Potu (2013) Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya

hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga dapat bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian diatas sangat mendukung dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti, yaitu sifat pimpinan terhadap bawahan sebagai faktor utama, untuk menghasilkan prestasi pada karyawan. Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin sebagai sarana pendekatan, guna untuk menciptakan hubungan yang tanpa jarak, antara atasan dan bawahan. Sukmawati (2008) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya kalimat diatas, dapat disimpulkan, bagaimana pemimpin begitulah karyawannya. Adanya hubungan yang kuat dari pimpinan dan bawahan bisa mencapai hal yang diinginkan.

Toko buku Social Agency Yogyakarta merupakan pusat penjualan buku-buku murah, Social Agency Baru terletak di Jl. Laksda Adisucipto No.22 Yogyakarta, disamping itu cabang-cabang lain terletak di shopping Centre, Jl. Gejayan, Jl. Sagan, dan cabang terbarunya di Jl. Kaliurang. Hubungan dari cabang-cabang tersebut bersifat otonom. Toko buku Social Agency selain menjual buku-buku murah, toko buku ini menjual buku-buku yang lengkap, dan memiliki lokasi yang strategis. Toko ini memperkerjakan 52 karyawan dengan divisi yang berbeda-beda. Dikarenakan Toko buku Social Agency cabang Ambarukmo ini masih terhitung baru, melihat kondisi seperti ini peneliti ingin memberi masukan dengan mengadakan penelitian tentang pentingnya peran kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dari beberapa jurnal dan penelitian diatas, sangat menarik dan tertarik jika melakukan penelitian tentang teori sifat kepemimpinan, dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan (Kecerdasan, Kematangandan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Manusiawi) Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmo di Yogyakarta."

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa kecerdasan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa motivasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa sikap hubungan kerja manusiawi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi,

terhadap kinerja karyawan secara simultan. Untuk mengetahui pengaruh dominan dari Kepemimpinan berupa Kecerdasaan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi, terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang sudah, dapat di ambil kesimpulan dari keseluruhan tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, berikut penjelasnya:

Muizu (2014), perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu teori kepemimpinan menggunakan teori Bass & Avolio (1990), tahun Penelitian dilakukan Pada tahun 2014, dan lokasi yang dituju dalam penelitiannya di Perbankan Sulawesi Tenggara. Persamaan yang dapat di ambil dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah, menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan memiliki indikator yan berbeda, variabel terikat pada penelitian ini pun menggunakan variabel kinerja karyawan. Dan dari hasil pembahasan menjelaskan bahwasanya motivasi seorang pemimpin adalah sebagai kontribusi seorang bawahan secara sukarelawan dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan prestasi karyawan.

Cahyono (2012), perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini jumlah populasi sebanyak 100 orang seluruh dosen dan karyawan sebagai responden, tahun pelaksanaan penelitian pada tahun 2012, lokasi yang dituju dalam penelitian sebelumnya di Universitas Pawyatan Daha Kediri. Persamaan penelitian sebelumnya dengan dengan penelitian ini, salah satu variabel yang di gunakan sebagai variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan, menggunakan variabel terikat menggunakan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Dari hasil pembahasan dan hasil penelitian sebelumnya, kepimpinan 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.

Puto (2013), perbedaan yang dapat diambil dengan penelitian sebelumnya yaitu, lokasi penelitian pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado, tahun pelaksanaan penelitian pada tahun 2013, menggunakan teori kepemimpinan Kartono (2003). Persamaan dari penelitian sebelumnya salah satu variabel bebas menggunakan variabel kepemimpinan dan variabel terikat menggunakan variabel kinerja karyawan, pembahasan dari penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kerja karyawan yaitu dengan adanya hubungan baik dalam suatu perusahaan.

Sukmawati (2008), perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu berupa teori kepemimpinan menggunakan teori Siagian (1995), tahun penelitian 2008, lokasi yang di tuju penelitian sebelumnya di PT Pertamina Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. Persamaannya dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, salah satu variabel bebas menggunakan kepemimpinan, dan variabel terikat menggunakan variabel kinerja karyawan, pada hasil pembahasan penelitian sebelumnya pengaruh kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dari unsur kecerdasan dalam meningkatkan kreatifitas serta pengetahuan baik teori atau praktek pada karyawan.

Mondiani (2012), perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah teori yang digunakan menggunakan teori kepemimpinan transformasional Terry dalam (Thoha,

2004), lokasi pelaksanaan penelitian sebelumnya di PT PLN (Persero) UPJ Semarang, responden pada penelitian sebelumnya yaitu seluruh karyawan tetap UPJ Semarang. Persamaan dengan penelitian sebelumnya variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat, pembah-san penelitian sebelumnya yang memberi pengaruh yang positif adalah kematangan dan keluasaan pandangan sosial yang memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan bersifat terbuka terhadap bawahnya.

Mariam (2009), perbedaan penelitian terdahulu teori menggunakan teori kepemimpinan Bass (2003) dan Humphreys (2002), lokasi penelitian di PT Asuransi Jasa Indonesia Kantor Pusat Jakarta, tahun penelitian 2009, dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, salah satu variabel bebas menggunakan variabel pemimpin, dan variabel bebasnya menggunakan kinerja karyawan, dari hasil pembahasan adanya pengaruh yang positif dari motivasi pimpinan yang menjadi panutan untuk bawahan dalam meraih prestasi, demi meningkatkan kemampuan diri.

Kepemimpinan

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial didalam sebuah organisasi, sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul diluar struktur organisasi formal. Dengan demikian seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi atau ditunjuk secara formal. Pengaruh pemimpin sangat ditentukan oleh statusnya, yaitu sebagai pimpinan formal atau pimpinan informal yang masing-masing dapat dibedakan dalam hal: 1) Pimpinan formal adalah seseorang yangunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya. 2) pimpinan informal adalah seseorang yangunjuk memimpin secara tidak formal karena memiliki kualitas unggul untuk mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi perilaku suatu kelompok (Rivai, 2009:5)

Teori Kepemimpinan Umum

Kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok. Menurut (Wirawan, 2013: 110) teori kepemimpinan secara umum dapat dikelompokkan menjadi: teori kepemimpinan dilahirkan atau dibuat, yaitu para pemimpin memang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin ketika dilahirkan dan telah membawa bakat sifat-sifat yang diperlukan untuk menjadi pemimpin. (Wirawan, 2013: 110). Teori sifat kepemimpinan adalah, sifat-sifat tersebut dapat diidentifikasi dan orang-orang yang memiliki karakteristik tersebut dapat direkrut untuk menduduki posisi kepemimpinan. Teori sifat pemimpin ini banyak diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi kepemimpinan. Untuk mengisi suatu jabatan kepemimpinan atau manajerial ditentukan kriteria kompetensi dan karakteristik yang mampu melaksanakan tugas secara efektif. (Wirawan, 2013: 112) .

Teori perilaku kepemimpinan Dalam penjelasan teori perilaku bahwasanya seorang pemimpin dinilai dari bagaimana mereka berperilaku terhadap para

pengikutnya, dan teori ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa teori yaitu, teori X dan teori Y, Chris Argyris, teori Z. Itu lah beberapa teori yang termasuk dari teori perilaku yang dianggap menjadi tolak ukur seorang pemimpin (Wirawan, 2013: 113). Teori kontrak sosial pemimpin dan pengikut, salah satu cara untuk menjelaskan terjadinya proses kepemimpinan adalah dengan mempergunakan konsep kontrak sosial antara pemimpin dengan pengikutnya. Pemimpin dan para pengikut mempunyai keinginan dan kebutuhan yang sering berbeda walaupun adakalanya sama. Pemimpin dan para pengikutnya tidak mungkin mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka sendiri, mereka harus bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Mereka harus melakukan kontrak sosial untuk memberikan sesuatu kepada masing-masing pihak, jika keinginan dan kebutuhan mereka terpenuhi. (Wirawan, 2013: 122)

Teori Kepemimpinan Transformasional adalah mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru, menghubungkan nilai-nilai pemimpin dan pengikutnya kemudian menyatukannya. Keduanya saling mengangkat ke level yang lebih tinggi menciptakan moral yang makin lama makin meninggi, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan moral yang meningkatkan perilaku manusia. (Wirawan, 2013: 139)

Teori kepemimpinan karismatik menurut Weber dalam (Wirawan, 2013: 164) teori karismatik mempunyai kapasitas untuk mengubah sistem sosial yang berdasarkan persepsi pengikut yang percaya pemimpin ditakdirkan mempunyai kemampuan istimewa, kepemimpinan karismatik akan muncul jika terjadi krisis sosial, dengan visi yang radikal dan menyajikan solusi terhadap krisis. Kepemimpinan karismatik tidak mendasarkan kepada otoritas formal atau kekuasaan posisional, akan tetapi pada kekuasaan personal.

Teori Kepemimpinan Sifat

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, menurut Keith Davis dalam (Rivai, Bachtiar, Amar, 2013:7) menyatakan bahwa dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada yang dipimpin. yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang akan berpengaruh terhadap kepemimpinan organisasi, yaitu: Kecerdasan, bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya. Kedewasaan dan keluasaan pandangan sosial, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial., dia mempunyai keinginan dihargai dan dihargai.

Motivasi dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan berprestasi, mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik di banding ekstrinsik. Sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan, dan juga kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai & Sagala, 2009, p. 549). Kinerja merupakan suatu istilah

atau umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah biaya-biaya masa lalu atau proyeksi, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban manajemen dan semacamnya (Rivai & Sagala, 2009, p. 604).

(Armstrong, Baron, 1998: 7) dalam (Wibowo, 2009, p. 8) berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyapaikan sukses berlanjut pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengem-bangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2009, p. 4).

Kinerja juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan, didalam pelaksanaan aktivitas harus ada selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia, pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progress yang akan direncanakan dengan kenyataan (Wibowo, 2009).

Oleh karena penilaian terhadap kinerja sangat mempengaruhi kegiatan dan tujuan yang diharapkan pencapaiannya. Tetap ada evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, guna untuk mengetahui seberapa jauh hasil yang sudah dicapai. Evaluasi atas kinerja organisasi akan di pergunakan sebagai umpan balik dalam pencapaian tujuan.

Tipe pengukuran Kinerja

Ukuran kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah keperluan yang berbeda, keperluan tersebut dapat bermula dari sekedar mempertimbangkan tingkat kinerja sekarang, sampai memprediksikan masa depan, atau mengawasi pengumpulan ukuran kinerja adalah mengidentifikasi sampai hasil yang akan diinginkan, dan menyampaikannya kepada orang yang benar pada waktu yang tepat.

Ada beberapa sifat ukuran kinerja dengan ukuran yang berbeda, namun perbedaan tersebut tidak di pertentangkan, sebaiknya dipakai sebagai alat yang bersifat saling melengkapi :Sifat Ukuran, tipe pengukuran dapat diklasifikasi menurut sifatnya menjadi langsung dan tidak langsung, dan menurut caranya menjadi subjektif dan objektif menurut (Davis, 1996, p. 346) didalam (Wibowo, 2009, p. 358).Hierarki Ukuran, ukuran hierarki sama dengan aspek kinerja, tetapi tingkat yang berbeda dalam organisasi yang sama. Lingkup Ukuran.

Menurut (Armstrong, Baron, 1998:275) menyatakan bahwa tipe ukuran kinerja berdasarkan pada *lingkup penggunaannya*, dalam lingkup individual, tim dan organisasional adalah sebagai berikut:

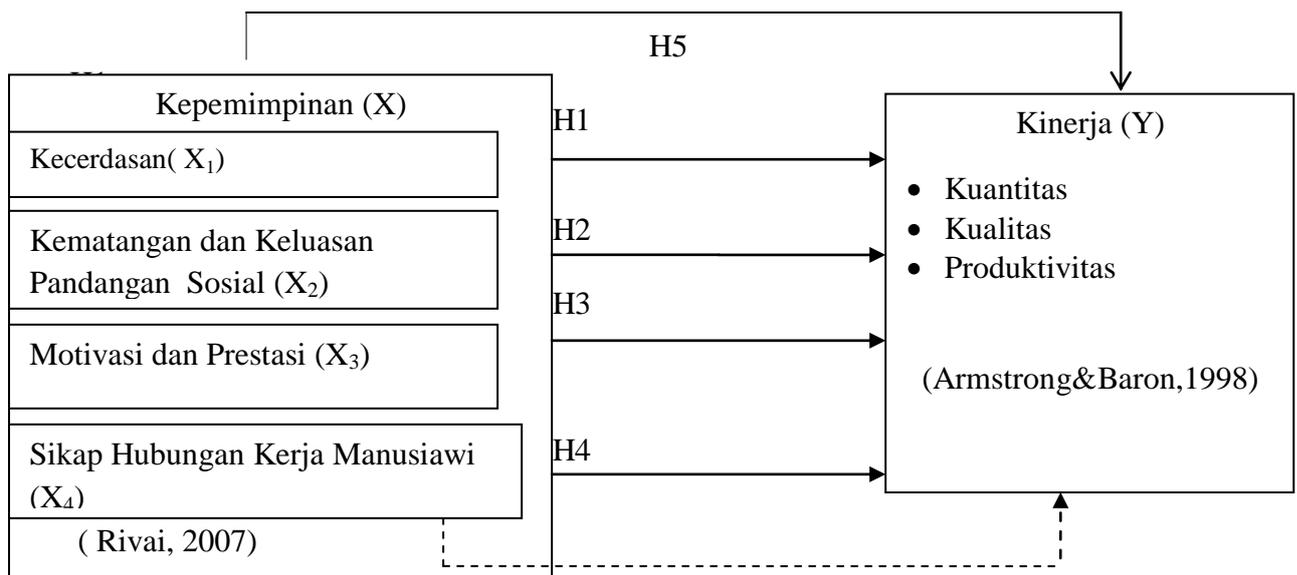
Ukuran individual, ditetapkan dalam kriteria :*Kuantitas*, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau presentase antara output aktual dengan output yang menjadi target. *Kualitas*, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk toleransi. *Produktivitas*, diukur sebagai output pekerja. *Ketepatan waktu*, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu. *Pengawasan biaya*, berbagai biaya per unit produksi, variasi upah langsung/ atau tidak langsung.

Ukuran Tim adalah ukuran kinerja tim dapat menghubungkan dengan output tim, proses tim, hubungan tim dengan pelanggan, standar kualitas, kecepatan respons

atau waktu pengiriman, manajemen proyek, hasil keuangan dan pengawasan biaya. Ukuran organisasional terdapat empat pendekatan yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja organisasi yaitu, *ABalance Scorecard, The European Foundation For Quality Management Model, Economic Value Added, Traditional Financial Measures.*

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah seberikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hubungan antar Variabel

Hubungan variabel kecerdasan terhadap kinerja karyawan

berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan:

Sukmawati (2008), hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, karena dari hasil olah data analisis regresi berganda menunjukkan hasil t hitung variabel kepemimpinan sebesar 1,968 dan probabilitasnya sebesar 0,053. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung = 1,968 > t tabel = 1,666 dan angka probabilitasnya adalah 0,053 > taraf signifikansi 0,05. Jadi angka ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan di kantor PT. Pertamina Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. Semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kemampuan pimpinan dalam merangsang para bawahannya untuk bekerja secara optimal, kemampuan pimpinan dalam merangsang para bawahannya untuk meningkatkan kretifitas karyawan, pengetahuan pimpinan tentang pekerjaan yang dilakukannya baik secara teori maupun praktek di lapangan, dan keteladanan yang

diperlihatkan oleh pimpinan kepada bawahannya, oleh karena itu pimpinan harus mempunyai pengetahuan atau harus lebih cerdas dari bawahnya.

H1: Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan variabel kematangan dan keluasaan pandangan sosial terhadap Kinerja Karyawan

Mondiani (2012), dari hasil uji statistik penelitian terdahulu nilai t hitung menunjukkan angka sebesar 3,966 sedangkan nilai t tabel adalah 1,9855. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Sebanyak 9,5 persen responden menyatakan kepemimpinan transformasional adalah sangat baik itu artinya, inspirasional, stimulasi intelektual, inovasi, pembinaan/pendampingan, kejujuran dan pendirian kuat yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sangat baik, kematangan dan keluasaan pandangan sosial yang memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan bersifat terbuka terhadap bawahannya. Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan di PLN tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin telah menerapkan dan menjalankan tipe kepemimpinan transformasional.

H2: Terdapat pengaruh positif dari Kematangan dan Keluasaan Pandangan Sosial yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan variabel motivasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan.

Muizu (2014), berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kepemimpinan organisasi perbankan Sulawesi Tenggara, rata-rata skor tertinggi diperoleh dari dimensi kepemimpinan yaitu inspirational motivation, dengan nilai 1918.33, termasuk dalam kategori cenderung baik, yang menunjukkan bahwa 'inspirational motivation' dari dimensi kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi perbankan merupakan hal paling menonjol yang diterapkan pada karyawan organisasi perbankan dan dapat dijadikan sebagai penggerak utama dalam memotivasi karyawan di organisasi Perbankan untuk karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menyiratkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi perbankan Sulawesi Tenggara cukup memotivasi bagi karyawan untuk berprestasi demi peningkatan kinerja karyawan sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi, melalui kemampuan dalam menginspirasi bawahannya melalui teladan yang baik.

Mariam (2009), Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,043, maka hipotesis diterima. Pimpinan pada PT Asuransi Jasa Indonesia memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya dan pimpinan harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan, caranya dengan memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras.

H3: Terdapat pengaruh positif dari Motivasi dan Prestasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan variabel sikap hubungan kerja manusiawi terhadap Kinerja Karyawan

Cahyono (2012, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, ditunjukkan dengan t hitung 5,779 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai beta sebesar 0,462 kepemimpinan sebagai variabel yang dominan, dosen mempunyai pola tindakan terhadap bawahan, dari sikap hubungan kerja sesama karyawan dan dosen dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Puto (2013) kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,554 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan naik maka kinerja karyawan akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel kepemimpinan turun maka kinerja karyawan akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat

H4: Terdapat pengaruh positif dari Sikap Hubungan Manusiawi yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, dan Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap kinerja karyawan

H6: Diduga Terdapat Pengaruh yang paling Dominan dari Sikap Hubungan Manusiawi

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementaradikarena jawaban baru didasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dinyatakan sebagai jawaban teoristik terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014: 93).

Adapun bentuk hipotesis penelitian sangat terkait dengan rumusan masalah penelitian, bentuk hipotesis tersebut adalah, hipotesis *Deskriptif* (variable mandiri) merupakan jawaban sementara terhadap masalah variable mandiri, baik satu variable atau lebih. Hipotesis *Komparatif* (perbandingan) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah komparatif, pada rumusan ini variabelnya sama tetapi populasinya atau sampel yang berbeda, atau keadaan itu terjadi pada waktu berbeda. Hipotesis *asosiatif* (hubungan) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2014:97)

Pada penelitian ini hipotesis yang akan digunakan yaitu hipotesis *Deskriptif* dikarenakan variable yang digunakan adalah variable mandiri, adapun hipotesisnya adalah, terdapat pengaruh positif kepemimpinan dari unsur kecerdasan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dari unsur kematangan dan

keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dari unsur motivasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dari unsur sikap hubungan manusiawi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dari unsur kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan manusiawi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Terdapat pengaruh yang paling dominan dari sikap hubungan manusiawi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2008:12) penelitian kuantitatif sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Profil Persusahaan

Toko buku social Agency Baru merupakan usaha perseorangan dari Bapak Mas'ud Chasan. Beliau adalah Direktur sekaligus pimpinan jaringan Toko Buku Social Agency Baru. Social Agency Baru terletak di Jl. Laksda Adisucipto No.22 Yogyakarta. Tahun 1998 didirikanlah secara resmi Social Agency Baru yang beralamatkan di jalan, gejayan sebagai cabang pertama, Kemudian dua tahun berikutnya yakni tahun 2000 didirikan kembali cabang baru yang terletak di jln. Sagan , dan cabang yang ketiga adalah social Agency yang baru yang terletak di jln. Laksa Adi sucipto yang berdiri pada tanggal 17 mei 2002. Motto dari Social Agency Baru adalah "Pusat Buku Paling Murah", memiliki 52 orang karyawan

Variabel Penelitian

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen(Sugiyono, 2014:59). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kepemimpinan (X) berupa Kecerdasan (X_1), Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial (X_2), Motivasi dan Prestasi (X_3), Sikap Hubungan Manusiawi (X_4).

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran dari masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Variabel Kepemimpinan (X)

Dalam penelitian ini variabel independen menggunakan variabel Kepemimpinan, seorang atasan dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada yang dipimpin atau bawahan, pernyataan ini dapat disimpulkan ada empat sifat kepemimpinan secara umum yang akan berpengaruh terhadap kepemimpinan organisasi, Keith Davis dalam (Rivai, Bachtiar, Amar, 2013) yaitu : Kecerdasaan (*Intelligence*) X_1 bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun pemimpin tidak bisa melampui

terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya. Memiliki indikator, mampu mengatasi masalah dalam waktu yang pendek, mengerti sebab akibat masalah, mampu memberi solusi yang efektif, memberi penilaian kinerja, mampu dalam pengambilan keputusan. Kematangan dan keluasaan pandangan sosial (*Social maturity and breadth*) X_2 para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial mempunyai keinginan yang ingin dihargai. Memiliki indikator: Mampu bersosialisasi, memiliki jiwa mengasuh, mampu bekerja sama sosial, memiliki tanggung jawab dan dapat dipercaya oleh bawahan, memiliki sifat percaya diri.

Motivasi dan prestasi (*Inner motivation and achievement desire*) X_3 para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan berprestasi, mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik di banding ekstrinsik. Indikatornya: Mampu memotivasi karyawan, mampu mengarahkan tugas dengan baik mampu memenuhi kebutuhan karyawan agar tetap berprestasi. Sikap hubungan kerja manusiawi (*Human Relation attitudes*) X_4 sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Indikatornya: Mampu menjaga hubungan baik, memiliki semangat kerja, mampu berorientasi terhadap tugas dan bawahan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan variabel dependen atau variabel output, kriteria konsekuen, yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 59). Menurut (Armstrong, Baron, 1998:27) menyatakan bahwa tipe ukuran kinerja berdasarkan pada *lingkup penggunaannya*, dalam penelitian beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana kinerja yang dicapai, secara individual: Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau presentase antara output aktual dengan output yang menjadi target. Indikatornya, datang tepat waktu sesuai jam kerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dapat meningkatkan target pekerjaan tingkat kehadiran sesuai presensi. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk toleransi. Indikatornya: Mampu meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan tugas, melakukan tugas dengan baik dan rapi, memiliki semangat dalam melakukan tugas. Produktivitas, diukur sebagai *output* pekerja yang dihasilkan dalam periode tertentu, Indikatornya: Mampu menyelesaikan tugas dengan baik Dapat berinovasi dalam penyelesaian tugas, mampu melaksanakan tugas rutin.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Reliabilitas berasal dari kata *Reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah, Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan

erat dengan masalah kekeliruan pengukuran (Matondang, 2009). Pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa *Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/ essay. Dibawah ini adalah rumus koefisien reliabilitas Alfa *Cronbach* (Sugiyono,2010)

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014:389) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan dari ” TB. Social Agency Baru Yogyakarta” dimana karyawan tersebut berjumlah 52 orang.

Sampel Penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang akan dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono,2010:64)

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan menggunakan *Simple Random Sampling* adalah teknik secara sederhana pada pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, cara demikian dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sample. Besarnya sample mengacu pada pendekatan rumus slovin yang mewakili perhitungannya adalah sebagai berikut: (Riyadi, 2011)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error yang diinginkan yaitu 5 persen

Dengan melihat rumus di atas maka penulis akan menghitung jumlah sampelnya yaitu:

$$\frac{52}{1 + 52 \cdot 0,05^2}$$

n = 46

Dengan melihat hasil tersebut diatas yaitu n= 46 maka penulis akan mengambil sampel sebanyak 46 orang

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*Independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*Dependent*). Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel (*Independent*) yang akan digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*Dependent*) (Siregar, 2014, p. 405).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁= variabel bebas pertama yaitu kecerdasan

X₂=variabel bebas kedua kematangan dan keluasan pandangan sosial

X₃= variabel bebas ketiga motivasi dan prestasi

X₄= sebagai nilai variabel sikap hubungan kerja manusia

X_n= variabel bebas ke-n

a dan b₁ serta, b₂= konstanta

Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis peneliti. Untuk itu perlu dilakukan uji statistik dimana uji yang digunakan

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Besarnya nilai adjusted R² sebesar 0.768 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas independen sebesar 76.8 persen. Jadi model cukup baik, sedangkan sisanya 23.2 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamsukan dalam model regresi (Ghozali, 2006)

Uji F (uji simultan)

Menurut (Ghozali, 2009:88) Uji F atau uji Simultan, digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀: b₁, b₂, b₃, b₄ = 0 (artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_o: tidak semua b₁ = 0 (artinya belum terdapat penagruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji statistik dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, bila F lebih besar dari pada 4 maka H₀ dapat ditolak, pada derajat 5 persen. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel, bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F table, maka H₀ ditolak dan menerima H_a.

Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2009). Langkah-langkah yang dilakukan: Merumuskan hipotesis, H₁ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menentukan tingkat signifikansi, taraf signifikansi adalah 95 persen atau α = 5 persen. Membandingkan t hitung dan t table = t α /2 (n-k): H₁ di terima apabila t > t table. Berdasarkan probabilitas H₁ ditolak apabila p > 0,05 dan H₁ di terima apabila p < 0,05. Melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah memiliki pengaruh yang negative atau positif.

HASIL 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.

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 dibawah ini

Tabel 1 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
1 Kecerdasan	.302	.147	.207	2.049	.047
Kematangan dan Keluasaan 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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017.

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.

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.

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.

Koefisien Kematangan dan Keluasaan 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 keluasaan pandangan sosial dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kematangan dan keluasaan 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.

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.

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.

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 2 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

Pengujian variabel Kecerdasan (X_1) Berdasarkan Tabel 2 variabel 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 yang signifikan antara kecerdasan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 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.

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 H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Prestasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. 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 H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Sikap dan Hubungan Manusiawi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

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 3 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

Dari Tabel 3 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 . Kecerdasan , kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi dan sikap hubungan kerja manusiawi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Tabel 4 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

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.

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 Kecerdasan pemimpin terhadap Kinerja bawahannya. Sehingga pemimpin harus menjadi seorang guru bagi karyawannya, 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 dimiliki pemimpin guna meningkatkan kreatifitas serta pengetahuan untuk suatu perubahan yang lebih baik, dan lebih mengetahui tugasnya melalui teori atau praktek.

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 2,799 dan 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 yg positif antara pimpinan dan bawahan.

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.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Berupa Sikap Hubungan Kerja Manusiawi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Sikap Hubungan Kerja Manusiawi, pada indikator perhatian dalam kesejahteraan karyawannya 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 di bantu 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.

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 dengan dukungan penelitian sebelumnya 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 keluasan 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.

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.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan yaitu Kecerdasan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh signifikan yaitu Motivasi dan Prestasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Sikap Hubungan Kerja Manusiawi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh yang signifikan yaitu Kecerdasaan, Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi, Sikap Hubungan Kerja Manusiawi, terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sikap Hubungan Kerja Manusiawi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka pihak manajemen TB Social Agency Ambarukmo Yogyakarta hendaknya memprioritaskan hubungan kerja antara atasan atau bawahan, agar tidak terdapat rasa sungkan atau takut dalam pelaksanaan tugas, hal ini dapat membantu agar karyawan dalam menyelesaikan masalah secara personal. Perhatian, dan motivasi tetap selalu ditanam dalam bersosialisasi. Untuk para karyawan selalu optimis dalam melakukan tugas yang di perintahkan oleh atasan, saling mendukung satu sama lain, agar tetap terjaga hubungan antara pimpinan dan bawahan tetap harmonis, guna untuk kesejahteraan bersama. Menggunakan *soft approach* (pendekatan lunak) agar hubungan seorang pemimpin dengan bawahan, mempunyai nilai yang positif, guna untuk menjalin hubungan manusia yang baik dan memotivasi sebagai sarana pencapaian suatu organisasi yang telah di inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Ari. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pakuyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Revitalisasi Vol,1.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara.
- Handoko, T, Tani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Kartono, K. (2003). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- _____. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?* Jakarta: PT Grafindo Persada
- Koesmono, H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 171-188.
- Matondang, Zulkifli. (2009). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Penelitian. *Tabularasa PPS UNIMED*, Vol.6 No.1 .

- Muizu, W, Zusnita. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, 1-13.
- Potu, Aurella. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA* , Vol.1 No.4 Hal., 1208-1218.
- Rivai, Veitzhal.(2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* . jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori ke pratek*. jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, Veitzhal, Bachtiar, & Amar. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*.Jakarta: PT Rajagrafindo persada.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.*Manejemen dan Kewirausahaan*, Vol 13 No 1 40-45.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif, dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS Versi 17*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta .
- Sukmawati, Ferina. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (persero) upms III terminal transit utama Balongan Indramayu. *Jurnal ekonomi & Bisnis*, 175-194.
- Sulistiyani.(2006).*Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Game*, Gava Media, Yogyakarta
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *kepemimpinan teori,psikologi,perilaku organisasi, aplikasi penelitian*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo.(1987). *Kepemimpinan Dan Motivasi*,Ghalia Indonesia, Jakarta
- Yukl, Garry. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*.Jakarta: PT Indeks kelompok gramedia .