

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIREKTORAT SUMBER DAYA DI SEBUAH UNIVERSITAS SWASTA JAKARTA BARAT)**

**Nurmin Arianto dan Wita Pebriani**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
Dosen01118@unpam.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat Sumber Daya di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat dengan jumlah sampel sebanyak 64 karyawan. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, maka Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,579 > 1,999$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,642 > 1,999$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Serta pengaruh secara simultan yaitu Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dimana diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $40,580 > 3,15$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan  $Y = 4,248 + 0,359 + 0,629$  sedangkan nilai koefisien kolerasi menunjukkan 0,756 pengaruh yang KUAT antara variable kepemimpinan dan motivasi dengan variable kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0,60 – 0,799. Dan uji determinasi nilai *Adjusted r square* 0,557. Artinya variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,7%, sedangkan  $(100 - 55,7) = 44,3\%$  variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang sangat fenomenal untuk dibahas dan diteliti, terutama pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan hal yang paling berpengaruh dalam jalannya sebuah organisasi, maka dari itulah timbul kebutuhan akan memimpin dan kepemimpinan di suatu organisasi. kepemimpinan dapat memberikan dampak yang positif terhadap pegawainya seperti keteladanan pimpinan dalam menilai kinerja pegawai yang masih ditemukan tidak ada jaminan bahwa pemimpin menilai berdasarkan penilaian pada kriteria yang objektif, dengan kata lain penilaian bersifat subjektif, sehingga mengakibatkan sikap dan minat pegawai kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Karyawan pada Direktorat Sumber Daya di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat di pimpin oleh seorang pemimpin yang membawahi 64 orang karyawan yang sangat membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Tetapi setelah melakukan riset di Direktorat Sumber Daya di Universitas Swasta Jakarta Barat ternyata masih banyak kekurangan, adapun permasalahannya yang terjadi adalah pemimpin yang kurang memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja mereka, pendelegasian tugas yang tidak sesuai sehingga berakibat kurang maksimalnya kinerja karyawan, kemampuan

berpartisipasi dengan anggota perlu ditingkatkan agar pemimpin dapat memberikan ide-ide kepada bawahannya sehingga apa yang telah ditetapkan bisa berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan pemimpin harus memberitahu anggota apa yang harus dikerjakan oleh mereka sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan bisa terjalin dengan baik, dimana seorang atasan harus mampu mengatur bawahannya agar dapat tercapainya keinginan organisasi.

Sejalan dengan restrukturasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi. Pada saat inilah faktor motivasi kerja yang tinggi sangat berperan. Motivasi berbeda-beda di antara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan dan umur. Seorang pemimpin yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang sangat sulit untuk memotivasi orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemikiran-pemikiran positif dan ketaatan kepada jalannya kegiatan yang dinyatakan yang juga merupakan faktor-faktor motivasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka pemimpin Direktorat Sumber Daya di Sebuah Universitas Swasta – Jakarta Barat sebagai pihak pertama manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah harus melakukan usaha dengan cara memberi motivasi pada karyawan diperusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan, sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor fisiologis dari karyawan tersebut karena yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohanian serta jaminan dan keamanan untuk kelangsungan hidupnya.

Selain kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja, oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal penilaiannya kinerja pegawainya Universitas Swasta menerapkan Key Performance Indicator (KPI) sebagai acuan penilaian, berikut data hasil penilaian kinerja pegawai di salah sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat.

**Tabel 1**  
**Key Performance Indicator (KPI) Direktorat Sumber Daya di Sebuah Universitas Swasta – Jakarta Barat**

Bulan	Kehadiran	Ketepatan Waktu	Keberadaan	Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan	Korsa	Predikat
September	87	82	99	4,28	85,71	STANDAR
Oktober	89	92	89	4,12	83,71	STANDAR
November	91	99	88	4,43	86,75	STANDAR
Desember	89	86	90	4,32	86.68	STANDAR
Januari	90	87	91	4,37	87,84	BAIK
Februari	84	89	96	4,63	88,16	BAIK
Maret	88	82	85	4,15	78	STANDAR
April	95	95	84	4,15	83	STANDAR

Mei	91	99	82	4,25	71	STANDAR
Juni	92	96	87	4,13	87	STANDAR
Juli	96	103	110	4,43	93	BAIK
Agustus	97	89	99	4,22	89	BAIK
Rata-rata	91	92	92	4,29	78	Baik

Sumber : Data Key Performance Indicator (KPI) Karyawan Direktorat Sumber Daya Universitas Mercu Buana – Jakarta Barat periode September 2016 – September 2017

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata penilaian kinerja karyawan 4,29 dan dari hasil pengamatan di Sebuah Universitas Swasta di Jakarta Barat yang dijadikan objek dan penelitian secara umum permasalahan yang dihadapi adalah kinerja perlu ada perbaikan lagi dalam melaksanakan tugasnya yang kurang optimal, kurang kesadaran dan semangat sebagian pegawai untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya, kurangnya respon adanya inovasi baru dalam organisasi tersebut. Selain itu, berkurangnya motivasi pegawai yang berkaitan kepada menurunnya kinerja pegawai dan juga berdampak kepada produktifitas organisasi yang menjadi kurang optimal, tidak tercapainya visi organisasi tersebut serta kualitas kerja tidak memuaskan.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi kerja pegawai yang dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Universitas Swasta – Jakarta Barat.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

## 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah ditentukan oleh penulis, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnnya. Menurut Hasibuan (2012:68) kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:199) adalah sebagai berikut : Keteladanan, Kewibawaan, Pendelegasian Tugas, Pengambilan Keputusan.

## 2. Motivasi

Hasibuan (2012:141) motivasi adalah dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2011:93) bahwa motivasi dipengaruhi oleh fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri:

## 3. Kinerja

Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawan tetap optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal sebagai sebutan “performance” artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2014:18) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : Kualitas Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kerjasama, Tanggung Jawab.

## 4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pokok masalah yang ada, maka penulis memberikan dugaan sementara yaitu terdapat “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

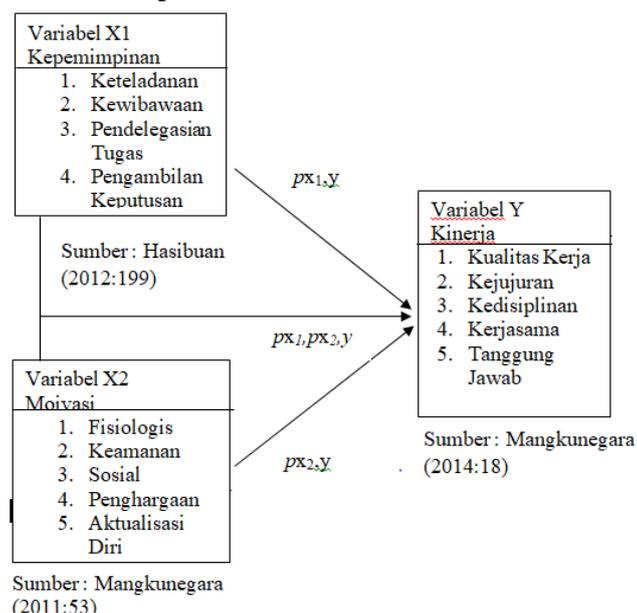
H1 :Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2 :Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H3 :Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## 5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini pada sebuah Universitas Swasta Meruya Selatan Jakarta Barat. Dan waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini di mulai sejak Agustus, hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi yang berkenaan dengan penelitian ini.

### **2. Metode Penelitian**

Pengertian Metode Penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah:“Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner dan kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup dan menggunakan observasi *non partisian*.

### **3. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Direktorat Sumber Daya pada Sebuah Universitas Swasta di Jakarta Barat yang berjumlah 64 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017:81). Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Direktorat Sumber Daya Sebuah Universitas Swasta di Jakarta Barat yang berjumlah 64 karyawan (Bulan Agustus).

### **4. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan dua macam teknik pengumpulan data yaitu : Penelitian Lapangan (*field research*) yang terdiri dari Observasi dan Kuisisioner. Dan studi kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara membaca literatur yang ada dan catatan-catatan yang diperoleh selama kuliah, membaca buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.

### **5. Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis baik secara parsial dan simultan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Kepemimpinan**

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata yaitu 3,93 berada di kategori skala (3,41–4,20:Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel

Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki kategori Baik, dilihat dari skor tertinggi 4,20 yaitu pada Indikator “Pengambilan Keputusan” dimana seorang pemimpin mau mendengarkan saran dari karyawan sehingga mampu mengambil tindakan dan keputusan yang paling tepat. Oleh karena itu, hasil dari penelitian bahwa kepemimpinan dikatakan sudah baik.

Disamping itu pihak instansi harus lebih memikirkan kepemimpinan karyawan dari indikator “Pendelegasian Tugas” dimana masih terdapat skor terendah yaitu 3,73 dimana seorang pemimpin dalam memberikan tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan belum sesuai dengan tingkat jabatan karyawan sehingga sebaiknya instansi lebih memperhatikan karyawan dalam hal pembagian jobdesc pekerjaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

#### **b. Motivasi**

Berdasarkan analisis deskriptif maka diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,10 berada di kategori skala (3,41-4,20 : Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki kategori baik, dilihat dari skor tertinggi 4,30 yaitu pada indikator “Fisiologis” dimana fisiologis pada karyawan sudah baik sehingga para karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik karena pimpinan tidak memberikan pekerjaan diluar kemampuan karyawan.

Selain itu masih terdapat skor terendah yaitu 3,81 pada indikator “Keamanan” dimana lingkungan kerja tersebut tidak memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk beraktivitas dalam situasi sulit atau tidak menyenangkan. Sebaiknya lingkungan tersebut harus memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan memiliki motivasi agar bisa bertahan pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan.

#### **c. Kinerja**

Berdasarkan analisis depenelitian t maka terlihat nilai rata-rata yaitu 4,13 berada dikategori skala (3,41-4,20 : Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) memiliki kategori Baik. Dilihat dari skor tertinggi 4,30 yaitu pada indikator “Kedisiplinan” dimana karyawan selalu datang tepat waktu dan karyawan mematuhi peraturan yang ada pada lingkungan kerja tersebut sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Selain itu masih terdapat skor rata-rata terendah yaitu 3,84 pada indikator “Tanggung Jawab” dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan sehingga pekerjaannya menjadi tertunda dan tambah banyak sebaiknya karyawan harus mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya karena pekerjaannya adalah kewajiban yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan.

### **2. Pengujian Hipotesis**

Analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan variabel bebas kepemimpinan ( $x_1$ ), motivasi ( $x_2$ ), serta kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Dalam analisis ini diuji secara parsial dan stimultan.

- a. Uji Parsial (Uji T): Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen  $x_1$  (kepemimpinan),  $x_2$  (motivasi) terhadap variabel dependen  $y$  (kinerja). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja sehingga dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.248	4.189		1.014	.315
	Kepemimpinan (X1)	.359	.100	.339	3.579	.001
	Motivasi (X2)	.629	.111	.535	5.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengaruh masing-masing variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : yang dapat di lihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi dimana semua variabel memiliki arah yang positif dan signifikan karena nilai  $\text{sig} < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (1,999)$  :

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja :

Hasil uji parsial maka diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (3,579 > 1,999)$  dan  $\text{sig} < 0,05 (0,001 < 0,05)$  sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  di terima dimana *terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*". Sejalan dengan Penelitian Siti Muawanah (2016)

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja :

Hasil uji parsial maka diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (5,642 > 1,999)$  dan  $\text{sig} < 0,05 (0,000 < 0,05)$  sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  di terima dimana *terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*". Hal ini sejalan dengan Penelitian Syazhashah Putra Bahrum dan Ingggrid Wahyuni (2015).

b. Uji Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan arah apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel :

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944.138	2	472.069	40.580	.000 <sup>b</sup>
	Residual	709.612	61	11.633		
	Total	1653.750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Dari tabel diatas maka di peroleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (40,580 > 3,15)$  dan  $\text{sig} < 0,05 (0,000 < 0,05)$  sehingga terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karayawan Direktorat Sumber Daya di sebuah Universitas Swasta di Jakarta Barat".Hal ini sejalan dengan penelitian M. Harlie (2011).

3. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

1) Berdasarkan rumusan masalah maka Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (3,579 > 1,999)$  dan  $\text{sig} < 0,05 (0,001 < 0,05)$ .

- 2) Berdasarkan rumusan masalah maka Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,642 > 1,999$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
- 3) Berdasarkan rumusan masalah maka Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dimana diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $40,580 > 3,15$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

b. Saran

- 1) Sebaiknya pihak Direktorat Sumber Daya di sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat lebih memperhatikan karyawan dalam hal pembagian jobdesc agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 2) Sebaiknya pihak lingkungan Direktorat Sumber Daya di sebuah Universitas Jakarta Barat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan memiliki motivasi agar bisa bertahan pada situasi sulit atau tidak menyenangkan.
- 3) Sebaiknya pihak dari Direktorat Sumber Daya di sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat dalam hal ini pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 4) Berdasarkan tingkat hubungan variabel semua variabel memiliki hubungan yang kuat jika lebih baik jika Direktorat Sumber Daya di sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat dapat memberikan contoh kepemimpinan yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi Direktorat Sumber Daya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Nurmin. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia*. Jurnal Jenius Vol. 1 No. 3 Mei 2018. Hal 260-280.
- Oktrima, Bulan. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang*. Jurnal Semarak Vol. 2, No.1, Februari 2019. Hal 64- 69.
- Rahayu, Suharni. (2017). *Pengaruh Promosi Jabawatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Metalindo*. Jurnal Kreatif Vol 5 No 1 Oktober 2017. Hal 59-75.
- Suryani, Lilis. (2014). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cakrawala Citra Mega Multifinance di Ciputat Tangerang*. Jurnal Kreatif Vol 1 No 2 April 2014. Hal 136-168.