

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN PROPERTY DI JAKARTA**

**Nofia Andriyani<sup>1</sup> Derriawan<sup>2</sup> Widiarto Rachbini<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen Universitas Pancasila

<sup>2,3</sup>Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Pancasila

\*Korespondensi: mohjohny68@yahoo.co.id

## ***Abstract***

*Employee performance improvement is required ability from the leadership to pay attention to the skills of relations between staff/officers in conducting supervision which is all the activities of supervising, examining, matching, controlling all employees' activities that will certainly lead to the coaching of the employees, so that employees can also understand the duties and responsibilities of each and obey the rules that have been set before and will certainly affect the performance. In connection with the nature of the work and the always dynamic and always developing situation as a result of the demands on the implementation of the development to run orderly and smoothly then it is necessary employees who are really capable, skilled and resilient in carrying out their duties and work. The study aims to determine the influence of leadership on employees' performance, to know the influence of leadership on employee personnel, to know the impact of motivation on employee performance, to know the impact of motivation on employee employees, and to know the impact of employees on employee performance. The Research method used is a descriptive. The type of research is quantitative research, the population in this research is all employees who are in property in Jakarta, 5 companies such as Capitol Group amounted to 148, Agung Sedayu 240, Agung Podo Moro 189, Bumi Citra Permai, Alam Sutera Realty and Bhuvanatala Indah Permai Total All employees 1328 people, sampling techniques conducted in this research study of non-probability (non probability sampling) with Slovin method, so that the number of samples obtained by 307 respondents. The Statistical tools used in this study are Structural Equation Modelling (SEM). Data analyzed by using software statistic LISREL 8.8.*

*Keywords: leadership, supervision, motivation, SEM.*

## **Abstrak**

Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pengawasan pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengawasan pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskripsif. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Property di Jakarta kita 5 Perusahaan Property diantaranya adalah capitol group berjumlah yang berjumlah 148, Agung sedayu 240, Agung Podo Moro 189, Bumi Citra Permai, Alam Sutera Realty dan Bhuwanatala Indah Permai total seluruh pegawai 1328 orang, teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini sampling non probabilitas (*non probability sampling*) dengan metode slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 307 responden. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM). Data dianalisis dengan menggunakan software statistic LISREL 8.8.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Motivasi, Kinerja, SEM.

## LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan, Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya factor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Vadeveloo *et al.* (2009) menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Balthazard *et al.* (2009), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan motivasi sangat dibutuhkan bagi karyawan khususnya dalam bisnis penjualan. Menurut fred luthans(2011:422) Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat digambarkan sebagai usaha dari seorang pemimpin untuk mampu mengambil inisiatif dalam menggerakkan karyawan untuk lebih berdaya guna dan berhasil dalam mencapai apa yang diinginkan khususnya bagi perusahaan. Motivasi yang baik akan menghasilkan karyawan dengan kualitas yang baik pula, sehingga dapat menguntungkan perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu upaya pendekatan individu dalam memotivasi kerja karyawan, selain itu juga Penilaian kinerja karyawan merupakan dasar pertimbangan dalam memotivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Motivasi dapat diaplikasikan melalui reward atau sebagainya.

Dalam suatu perusahaan, pengawasan sangat dibutuhkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori brantas (2009) pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan – kesalahan tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya sebuah kesalahan serta dapat memperbaiki jika terdapat kesalahn-kesalahan. Pengawasan dapat diartikan pula sebagai kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa

tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan yang telah di gariskan dan perintah (aturan) yang di berikan. Dalam perusahaan pengawasan sangat penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengawasan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan.

Pengawasan merupakan salah satu lima fungsi dasar manajemen yang tujuannya untuk memastikan apakah aktifitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik sesuai dengan hasil yang diinginkan, Selain itu fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap hal tersebut. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan, tapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan pada unit pengawasan, tetapi dalam melakukan pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien.

Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Saat ini bisnis property sangat banyak sekali berkembang di Indonesia khususnya kota Jakarta, hal tersebut dapat kita lihat dari banyaknya jumlah penduduk Jakarta yang lebih memilih untuk membeli property sebagai investasi jangka panjang. Adapun bisnis property meliputi rumah, ruko dan apartment. dari beberapa jenis investasi tersebut, apartment menjadi salah satu yang diminati dipilih oleh sabagian penduduk di Jakarta yang mana apartment dianggap lebih praktis dan memiliki nilai jual yang sangat baik. Seiringnya dengan fenomena tersebut maka saat ini banyaknya perusahaan property yang menawarkan segala keuntungan bagi konsumen, adapun perusahaan – perusahaan tersebut yaitu Capitol Group, Agung Sedayu, Agung Podo Moro, Alam Sutra Realty dan Bhuwana Indah Permai.

Adanya persaingan yang semakin meningkat dalam bisnis property, menjadikan perusahaan tersebut memiliki cara tersendiri dalam meningkatkan penjualan, namun sebelum mencapai hal tersebut keberadaan pimpinan dan manajemen perusahaan sangat dibutuhkan salah satunya terkait dengan adanya peran pemimpin yang baik, motivasi yang tinggi dan pengawasan yang baik. Pada saat ini banyak sekali ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti adanya pimpinan yang kurang memahami karyawan, kurangnya motivasi pada kinerja karyawan dan adanya pengawasan yang kurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?

2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
3. Apakah pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
4. Apakah pengawasan memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
5. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

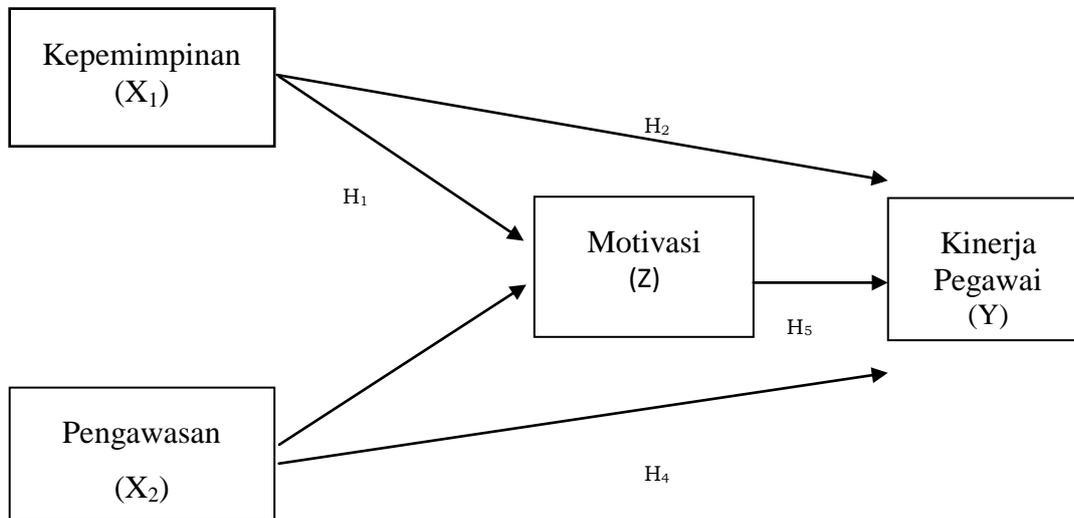
Syaiful Sagala (2009:114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Fred Luthans, 2011:422). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutikno (2012) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan dan motivasi merupakan variabel *eksogen*, sedangkan variabel pengawasan merupakan variabel antara (*intervening*) dan variabel kinerja pegawai merupakan variabel *endogen*. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam skema kerangka penelitian berikut ini :



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Berdasarkan pada bagan kerangka pemikiran yang menjelaskan kepemimpinan, motivasi, pengawasan, dan kinerja pegawai. Persamaan struktural yang akan digunakan dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis kerja pada penelitian ini sebagai berikut :

- Ha<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
- Ha<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
- Ha<sub>3</sub> : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
- Ha<sub>4</sub> : Pengawasan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?
- Ha<sub>5</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Property di Jakarta?

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Supriyadi (2014: 7) metode penelitian kuantitatif disebut juga dengan metode positivistic dikarenakan berdasarkan pada filsafat positivisme, Data yang digunakan pada metode kuantitatif berupa angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Menurut Sujarweni (2014: 39) metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu.

### **Populasi dan Sampel**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

No.	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	Capitol Group	148
2.	PT Agung Sedayu	240
3.	PT Agung Podo Moro	189
4.	Bumi Citra Permai	195
5.	Alam Sutra Realty	134
6.	Bhuwanatala Indah Permai	420
<b>Jumlah</b>		<b>1328</b>

Sumber : Responden dan data olahan, 2017

Dalam penarikan sampel yang menjadi penelitian digunakan sampel acak (*Simple Random Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003:136). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 307 responden dari seluruh karyawan yang bekerja pada Perusahaan Property di Jakarta dengan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Sampel Penelitian**

No.	Perusahaan	Jumlah	Sampel
1.	Capitol Group	148	57
2.	Agung Sedayu	240	50
3.	Agung Podo Moro	189	50
4.	Bumi Citra Permai	195	50
5.	Alam Sutra Realty	134	50
6.	Bhuwanatala Indah Permai	420	50
Jumlah		<b>1328</b>	<b>307</b>

Sumber : Responden dan data olahan, 2017

## Variabel Operasional

**Tabel 3. Variabel, Dimensi dan Skala Pengukuran**

Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran
Kepemimpinan	1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Partisipasi 4. Delegasi	Skala Likert
Motivasi	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi 4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert
Pengawasan	1. Adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan 2. Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai. 3. Adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan. 4. Monitoring pelaksanaan kerja	Skala Likert
Kinerja pegawai	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kerjasama 4. Pemanfaatan Waktu	Skala Likert

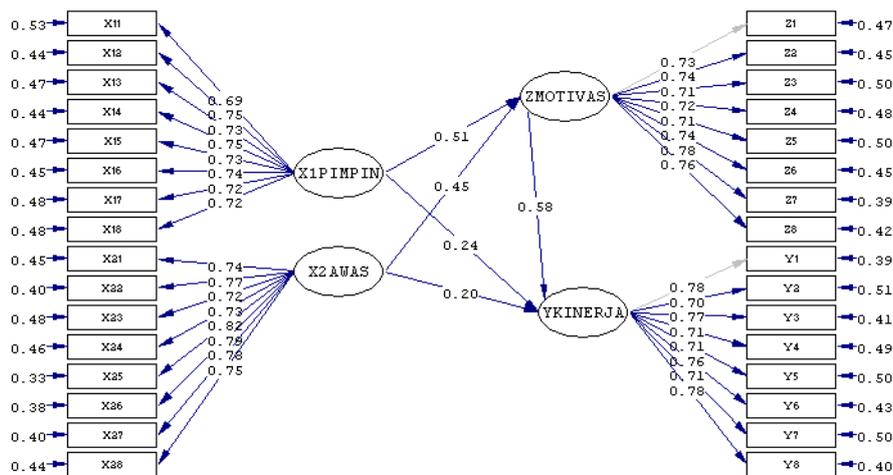
## Metode Analisa Data

Menurut Sujarweni (2014: 103), analisa data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Analisa data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Model* atau SEM dengan menggunakan *software Lisrel*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekarang ini banyak penelitian yang menggunakan analisis SEM. Karena SEM mampu menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel yang didalamnya memuat variabel laten, di mana proses pengolahannya dapat melibatkan kekeliruan dalam pengukuran dari variabel indikator dan variabel laten. Ketidaknormalan distribusi data diperoleh dalam penelitian ini. Apabila data berdistribusi normal secara univariat belum tentu data berdistribusi normal secara multivariat sehingga berdasarkan uji normalitas data diperoleh data tidak berdistribusi normal. Tahapan dalam analisis SEM yaitu spesifikasi model, identifikasi model, estimasi model, uji kecocokan, dan respesifikasi.

Spesifikasi model merupakan penggabungan seluruh komponen SEM digambarkan dalam persamaan matematik atau diagram alur (*Path Diagram*) untuk mempermudah melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam identifikasi model diperoleh *degree of freedom*  $-50 < 0$  sehingga model tersebut *under indentified*. (*degree of freedom negatif*). Dalam estimasi model menggunakan *Weighted Least Square* (WLS) dikarenakan sampel yang diamati dalam jumlah relatif besar yaitu 200 koresponden.



Chi-Square=574.55, df=458, P-value=0.00017, RMSEA=0.029

Gambar 2. Full Model Model Struktural (*t-value*)

Berdasarkan hasil output LISREL, model struktural sudah layak untuk dapat menganalisis hubungan sehingga tidak diperlukan upaya untuk memperbaiki kecocokan model terhadap data dengan cara modifikasi/ respesifikasi.

Penggunaan Model dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki tingkat kesesuaian yang baik dan termasuk dalam kategori *good fit*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kecocokan model pada penelitian ini ada pada kategori *good fit*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja

Variabel	Standardized Estimate ( $\beta$ )	Nilai t	Keterangan
Kepemimpinan → Kinerja	0.24	4.00	Ho ditolak/ Berpengaruh signifikan

Hasil pengujian  $H_1$ , berdasarkan hasil uji hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan  $t$ -value > 1.96, dinyatakan bahwa  $H_{01}$  ditolak karena  $t$ -value nya adalah 4.00. Penolakan  $H_{01}$  tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Motivasi

Variabel	Standardized Estimate ( $\beta$ )	Nilai t	Keterangan
Kepemimpinan → Motivasi	0.51	8.27	Ha ditolak / Berpengaruh signifikan

Hasil pengujian  $H_2$ , terbukti diterima karena  $t$ -value nya adalah 8.28 (tingkat kepercayaan 95%) atau  $t$ -value > 1.96 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dengan motivasi.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	Standardized Estimate ( $\beta$ )	Nilai t	Keterangan
Pengawasan → Kinerja	0.20	3.67	Ho ditolak/ Berpengaruh signifikan

Hasil pengujian  $H_3$  memiliki  $t$ -value 3.67 (tingkat kepercayaan 95%) atau  $H_{03}$  ditolak karena  $t$ -value > 1.96. Hal tersebut menandakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pengawasan terhadap Motivasi

Variabel	Standardized Estimate ( $\beta$ )	Nilai t	Keterangan
Pengawasan → Motivasi	0.45	7.51	Ho ditolak/ Berpengaruh signifikan

Hasil pengujian  $H_4$  terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan dengan  $t$ -value 7.51 (tingkat kepercayaan 95%) atau  $H_{04}$  ditolak atau adanya pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap motivasi.

Hasil pengujian  $H_5$  juga dipecah menjadi  $H_{05}$  dan  $H_{a5}$ . Setelah dilakukan uji hipotesis, diperoleh  $t$ -value 6.79 (tingkat kepercayaan 95%). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a5}$  diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hasil  $t$ -value tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.

Jadi, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja serta terdapat dampak signifikan terhadap pengawasan pada perusahaan Property di area Jakarta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja, hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan  $t\text{-value} > 1.96$ , dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak karena  $t\text{-value}$  nya adalah 4.00.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan dengan kinerja, hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tingkat keyakinan 95%, dengan mempertimbangan nilai  $t\text{-value} > 1.96$  dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak karena  $t\text{-value}$  nya adalah 3.67.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t\text{-value}$  8.27 (tingkat kepercayaan 95%) atau  $H_0$  ditolak karena  $t\text{-value} > 1.96$ .
4. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap motivasi. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t\text{-value}$  sebesar 7.51 (tingkat kepercayaan 95%).
5. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui korelasi yang muncul diantara variabel motivasi dan kinerja adalah sangat kuat dan signifikan, hal ini berdasarkan hasil pengujian diperoleh  $t\text{-value}$  6.79, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Property di area Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Halim, dkk (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Alkaf, Halid Nuraida. (2009). *Metodologi Penelitian Penelitian*. Ciputat: Islamic. Research Publishing.
- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI., Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- \_\_\_\_\_, (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto, (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung: PT Refika, Aditama Anggota Ikapi,
- Danim, Sudarman (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta.
- E. Tory, Higgins, (2012). *How Motivation Works*, New York: Oxford University Press
- Handyaningrat, Soewarno, (1988). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Bumi, Aksara,
- Juliansyah Noor, (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Kartono, (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, New York: McGraw-Hill,

- Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar sunyoto, (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI -Press.
- Nawawi, Hadari, (1989). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta : PT. Haji Mas Agung.
- Ngalim Purwanto, (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Payaman Simanjuntak J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Situmorang, Viktor M. dan Juhir, Jusuf, (1994). *Pengawasan*, Jakarta, Gunung, Agung,
- Soerjono Soekanto, (2001). *Sosiologi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3), 194-204. doi:10.32503/jmk.v4i3.586
- Sujarweni, Wiratna, (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Supranto, J. dan Nandan Limakrisna, (2012). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Edisi Ketiga, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Supriyadi, Edy, (2014), *SPSS + AMOS, Statistical Data Analysis*, In Media, Jakarta
- Sutikno, Sobry, (2012). *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan*, Lembaga Pendidikan Yang Unggul.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutisna, Oteng, (1993). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*, Bandung: Angkasa
- Syaiful Sagala, (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Wahyudi, (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Wijanto, S., (2008), *Structural Equation Modelling dengan Lisrel 8.8*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yokyakarta.