

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu ujung tombak di Perguruan Tinggi karena perannya yang mendukung proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja karyawan dalam mendukung proses pembelajaran tergantung pada kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan pekerjaan dengan baik yang mendukung keberadaan dan kualitas Perguruan Tinggi menghadapi kompetisi baik tingkat nasional maupun internasional. Namun, seberapa besar kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan? Pertanyaan ini terkait pada upaya Perguruan Tinggi dalam menghasilkan lulusan yang berkompotensi guna memenuhi kebutuhan dunia industri.

Penelitian ini dilaksanakan di UNAS dengan objek penelitian adalah karyawan administrasi. Sampel penelitian diambil dengan cara *simple random sampling*. Sampel diambil dari 89 karyawan tetap sebagai responden dari seluruh unit kerja terkait.

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment (Pearson correlation)* dan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan para Kepala Bagian dan Kepala Tata Usaha Fakultas maupun motivasi kasryawan mempengaruhi kinerja karyawan. Secara parsial, kepemimpinan para Kepala Bagian dan Kepala Tata Usaha Fakultas mempengaruhi kinerja karyawan (th: 2,583>tt: 1,987; sig. 0,011<0,05), dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan (th: 3,921> tt: 1,987; sig. 0,000<0,01). Dari analisis pengaruh secara simultan, diketahui bahwa baik kepemimpinan para Kepala Bagian dan Kepala Tata Usaha Fakultas maupun motivasi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (R: 0,553; Fh: 18,939>Ft: 3,102; R²: 0,306 or 30,6%) dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan para Kepala Bagian dan Kepala Tata Usaha Fakultas dan motivasi karyawan.

Dari hasil penelitian, baik secara parsial maupun simultan, kepemimpinan para Kepala Bagian dan Kepala Tata Usaha Fakultas dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Untuk membuktikannya, para Kepala Bagian dan Kepala Tata Usaha Fakultas diharapkan membuat penilaian kinerja karyawan secara objektif setidaknya setiap tiga atau enam bulan untuk memastikan kinerja karyawan.