

Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan PT. Cibubur Indah Motor/Honda Cibubur

Eddy Sanusi. S^{*)}

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email: eddy.sanusi23@gmail.com**

***Abstract:** To find out employee performance is influenced by leadership through employees motivation of PT. Cibubur Indah Motor/Honda Cibubur. This research was conducted on employees of PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). The data collection method used is by distributing closed questionnaires. In this study, researchers used a saturated sample method where samples were used from all members of the population. For data analysis models researchers use path analysis tests. The results showed that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on motivation. And leadership affects employee performance through motivation at PT Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).*

***Keywords:** Leadership, motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Pada saat ini sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam proses aktivitas kegiatan usaha yang dijalankan sebuah organisasi, institute maupun perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan dalam hal potensi, pengetahuan, keterampilan, serta kecakapan yang bisa didayagunakan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Dengan keunggulan tersebut sumber daya manusia dapat berperan sebagai “*prime mover*” yaitu penggerak utama bagi sumber daya perusahaan maupun organisasi lainnya yang kreativitas dan inovasinya dapat terus berkembang dan tidak mudah ditiru.

Melihat begitu pentingnya peran seorang manusia dalam kelangsungan hidup dan perkembangan dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, hendaknya setiap perusahaan berupaya untuk memberikan perhatian dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat termotivasi untuk

berkontribusi maksimal dalam memberikan hasil kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat digunakan dalam membuat perencanaan dan pengembangan dibidang kepegawaian serta keputusan-keputusan administratif dalam sebuah perusahaan. Selain itu, untuk mengetahui tingkat keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang akan menjadi dasar keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya terkait kuantitas dan kualitas serta ketepatan waktu. Semakin baik hasil kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah bagaimana hasil kerja seseorang karyawan yang meningkat akan turut berkontribusi dalam keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor kepemimpinan dan motivasi.

Agar kinerja karyawan dapat memberikan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan target ataupun standar perusahaan tentu perlu adanya kepemimpinan yang dapat memberikan suatu pengarahan melalui komunikasi yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawannya agar aktivitas pekerjaannya terarah dan tidak menyimpang dari tugas yang diberikan sehingga kinerja yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kekuasaan yang dimiliki dan kualitas kepemimpinan dalam mengendalikan bawahan dengan pengambilan keputusan yang tepat dan memberikan dorongan melalui kemampuan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja karyawan yang berkualitas.

Selain itu, kepemimpinan melalui arahan dan kemampuan komunikasi yang baik dapat memberikan rangsangan pada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan dapat meningkatkan percaya diri karyawan dalam kemampuan yang dimilikinya terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin giat dalam bekerja serta pemberian penghargaan berupa pujian sebagai pengakuan prestasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dalam memberikan hasil kerja yang baik.

Motivasi dapat menimbulkan dorongan dalam diri individu untuk bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga keinginan karyawan terpenuhi bersamaan dengan

tercapainya tujuan perusahaan. Dengan terpenuhinya hal-hal yang menjadi kebutuhan maupun keinginan karyawan dapat menggerakkan karyawan dalam menyalurkan potensi dengan perilaku dan tindakan dalam melaksanakan aktivitas kegiatan usaha, sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas, yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya pembahasan mengenai kepemimpinan dan motivasi yang menjadi faktor penting terhadap kinerja karyawan yang dapat berkontribusi dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan melalui motivasi karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil kerja yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja adalah bagaimana kemampuan seorang karyawan yang meningkat dalam menyelesaikan tugas akan turut mempengaruhi prestasi kerja dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Menurut Mathis dan Jackson (2017), "kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya". Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang meliputi kuantitas maupun kualitas serta ketepatan waktu dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari kuantitas maupun kualitas serta ketepatan waktu dari hasil kerja yang diberikan.

Semakin baik hasil kerja seseorang maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai orang seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan keterampilan karyawan memiliki peran yang penting sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.

Ketepatan waktu merupakan hal yang mendasar untuk mengetahui kesungguhan karyawan dalam bekerja. Pekerjaan yang dapat diselesaikan pada awal waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2017) “kinerja adalah sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pemahaman karyawan terhadap tugasnya sangat penting sehingga dapat berjalan dengan efektif.

Selain pemahaman akan suatu pekerjaan, karyawan pun perlu tahu terkait persyaratan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mengetahui standar pekerjaan dalam mengerjakan tugas tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Bangun (2012) “kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Perilaku kerja yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan persyaratan masing-masing fungsi dalam sebuah perusahaan.

Setiap karyawan terbagi atas beberapa bagian yang memiliki fungsi

masing-masing dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Berjalannya fungsi-fungsi dalam perusahaan disebabkan adanya aktivitas individu dalam perusahaan yang disebut dengan kinerja. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai orang seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Fungsi-fungsi perusahaan yang terlaksana dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan perusahaan merupakan wujud dari hasil kerja individu maupun kelompok melaksanakan aktivitas usaha dalam memenuhi standar pekerjaan pada periode waktu tertentu yang telah ditetapkan. Untuk itu, individu yang kompeten akan turut berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan. Menurut Moehariono (2014) “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.” Perencanaan tersebut disusun dengan menyertakan kemampuan, keterampilan dan pemahaman individu dalam mewujudkan tujuan sesuai dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum.

Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam kurun waktu tertentu terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan dengan menyertakan kemampuan, kecakapan, keterampilan serta pemahaman terhadap pekerjaan yang diembannya untuk

berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja karyawan. Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2017) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator yaitu: 1) Kuantitas; Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. 2) Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 3) Ketepatan waktu; Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*. 4) Kehadiran; Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. 5) Kemampuan bekerjasama; Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang penting. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi anggotanya dalam melakukan aktivitas untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kartono (2016), “kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang

lain, bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok”. Dalam proses mempengaruhi seringkali melibatkan kemampuan dan kekuasaan seperti mengatur, memerintah bawahan, memberi motivasi dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan kontribusi yang maksimal dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Kekuasaan yang dimiliki sejalan dengan tanggung jawab atas organisasi yang dipimpinnya. Menurut Hasibuan (2017), “kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan”. Untuk itu, kepemimpinan perlu memiliki kemampuan yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya.

Kemampuan kepemimpinan dalam komunikasi yang baik dapat mempermudah proses mempengaruhi bawahan dengan memberikan arahan yang jelas terkait dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sunyoto (2016), “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan”. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan yang dimiliki pimpinan pada perusahaan tersebut.

Selain itu, kemampuan kepemimpinan dalam memotivasi mampu mempengaruhi dan menggerakkan anggotanya dalam melaksanakan dan menyelesaikan kewajibannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Menurut Bangun (2012), “kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan”. Dengan demikian, tugas

yang telah diselesaikan menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Selanjutnya, kemampuan kepemimpinan dalam mengendalikan anggotanya agar seluruh aktivitas kegiatan usaha perusahaan terarah sehingga dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan kehendak yang diinginkan. Adapun menurut Martoyo (2016), “kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama”. Dalam aktivitas yang dijalankan tentu diharapkan kepemimpinan mampu membawa perusahaan kearah tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah seseorang dengan menggunakan kemampuan dan kekuasaan yang dimilikinya dalam melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mengendalikan anggota yang dipimpinya agar aktivitas yang dilakukan terarah, sehingga memberikan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memegang peran penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun menurut Kartono (2016) mengemukakan beberapa indikator kepemimpinan yang meliputi sebagai berikut: 1) Kemampuan mengambil keputusan; Keputusan yang diambil merupakan strategi terstruktur dari dasar yang ada dan bertindak sesuai dengan perencanaan dan perhitungan yang paling tepat. 2) Kemampuan memotivasi; Memotivasi merupakan suatu dorongan yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi (berupa keterampilan dan keahlian) menggunakan waktu dan tenaga untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan dan

menyelesaikan kewajiban untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. 3) Kemampuan komunikasi; Kemampuan berkomunikasi merupakan kemampuan dalam menyampaikan ide-ide, pikiran atau pesan yang memiliki tujuan bahwa orang lain yang disampaikan paham secara langsung (lisan) maupun secara tidak langsung. 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; Kepemimpinan seharusnya memiliki kemampuan dalam memberi pengaruh sehingga orang lain tergerak sesuai dengan yang diinginkan dengan power yang dimiliki dirinya sendiri atau power dari kekuasaan yang dia miliki untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Mampu menyampaikan hal-hal dengan nada bicara yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya dengan maksud tercapainya tujuan organisasi. 5) Tanggung jawab; Tanggung jawab harus dimiliki dalam sebuah kepemimpinan. Definisi dari tanggung jawab merupakan sikap untu mampu menanggung segala sesuatu yang sudah dilakukan dan menerima akibat dari apa yang sudah dilakukan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive* (motif) yang berarti dorongan. Setiap orang yang melakukan suatu tindakan dan perilaku didorong dengan adanya motif tertentu seperti adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tujuan yang ingin dicapai atau adanya harapan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan dalam melakukan aktivitas kegiatan usaha perusahaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan bersamaan dengan terpenuhi kepuasan motifnya. Sebagaimana menurut Hasibuan (2017), “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan”. Dalam upaya memenuhi kepuasan akan motif tersebut dapat mendorong gairah kerja karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam memberikan kinerja yang baik.

Berkaitan dengan adanya dorongan akan motif memenuhi kebutuhan sehingga ataupun harapan yang diinginkan sehingga karyawan bersedia menyalurkan potensi yang dimiliki dengan optimal untuk memberikan hasil yang terbaik Menurut Afandi (2018), “motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”. Selain adanya dorongan akan motif kebutuhan, kepemimpinan yang efektif pun memiliki peran penting dalam menjaga dan mengarahkan agar motivasi tersebut dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan seringkali mengalami penurunan seiring dengan berjalannya waktu. Untuk itu, motivasi dengan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan sehingga dapat menjaga motivasi karyawan bahkan dapat tersemangati dan terdorong untuk meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017), “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan”. Dalam banyak hal motivasi karyawan akan timbul karena pengaruh kepemimpinan yang efektif.

Efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi karyawannya untuk tergerak melakukan aktivitas perusahaan serta mengawasi agar motivasi tersebut terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dari definisi yang dikemukakan tersebut bahwa motivasi kerja karyawan penting dalam sebuah perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan yang telah direncanakan.

Setiap perusahaan yang menyadari pentingnya motivasi karyawan yang dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan dengan peningkatan kinerja karyawan yang diberikan akan selalu memperhatikan dan menjaga hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun menurut Flippo (2017), “pada dasarnya motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi”. Dengan demikian, keinginan dan kebutuhan yang terpuaskan akan berpengaruh terhadap perilaku dan tindakan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga berimbas pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan”.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menjadi daya penggerak sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan untuk melakukan suatu aktivitas dengan sungguh-sungguh dengan menghasilkan kinerja yang berkualitas untuk mencapai kepuasan bersamaan dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Indikator motivasi merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam

menilai motivasi. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran motivasi menurut Hasibuan (2017) bahwa motivasi meliputi beberapa indikator yaitu sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisik; Kebutuhan fisik merupakan hal yang mendasar untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang berkaitan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; Kebutuhan rasa aman dan keselamatan berkaitan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan Kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan perlengkapan keselamatan lainnya. 3) Kebutuhan sosial; Kebutuhan sosial berkaitan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4) Kebutuhan penghargaan; Kebutuhan akan penghargaan berkaitan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner tertutup. Dalam penelitian ini digunakan metode sampel jenuh, dimana sampel yang digunakan dari semua anggota populasi yang berjumlah 47 karyawan. Untuk model

analisis data digunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Untuk mengetahui apakah data yang didapatkan pada saat dilapangan layak atau tidak maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, dan tingkat signifikan kurang dari 0,05 maka suatu pertanyaan dikatakan valid.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 47 responden tentang kepemimpinan, dengan jumlah 10 butir pernyataan; motivasi 8 butir pernyataan dan kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0.300).

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas suatu penelitian dilakukan untuk menentukan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu instrument penelitian. Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila suatu angka atau indeks terdapat kesamaan atau konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2018). Pengujian ini bertujuan bertujuan untuk menghitung koefisien *cronbach's alpha* (α) dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,6.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Rata-rata	Standar	Keputusan
----------	-----------	---------	-----------

	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	
Kinerja Karyawan	0,921	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,942	0,6	Reliabel
Motivasi	0,919	0,6	Reliabel

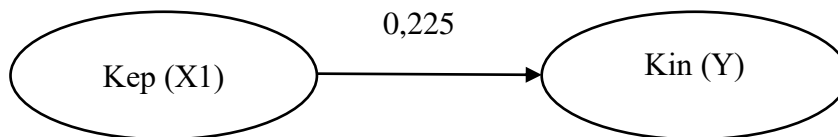
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari tiap variabel kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi dinyatakan reliabel karena $> 0,6$. yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Dengan demikian, dikatakan bahwa pernyataan di atas reliabel.

Hasil uji hipotesis

Pengujian hipotesis pertama:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Berdasarkan gambar 1 diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



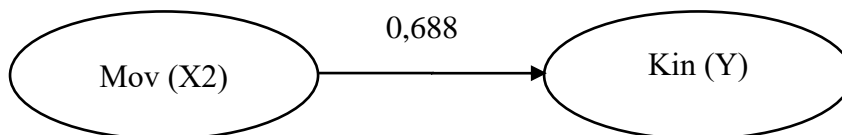
Gambar 1: Hipotesis Pertama

Kepemimpinan nilai beta sebesar 0,225, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,225 kali. Berdasarkan uji t yang telah ditampilkan pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa kepemimpinan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,028. Dengan demikian, nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,028 < 0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh

signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).

Pengujian hipotesis kedua

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Berdasarkan gambar 2 diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



Gambar 2: Hipotesis Kedua

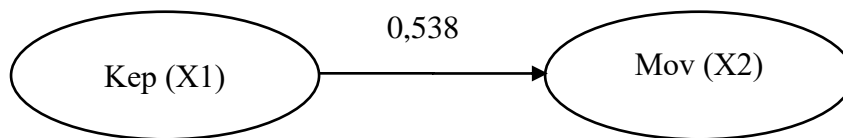
Motivasi nilai beta sebesar 0,688, artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,688. Berdasarkan hasil uji t yang telah

ditampilkan pada tabel 4.16 bahwa variabel motivasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ sehingga dapat

disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).

Pengujian hipotesis ketiga

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Berdasarkan gambar 3 diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



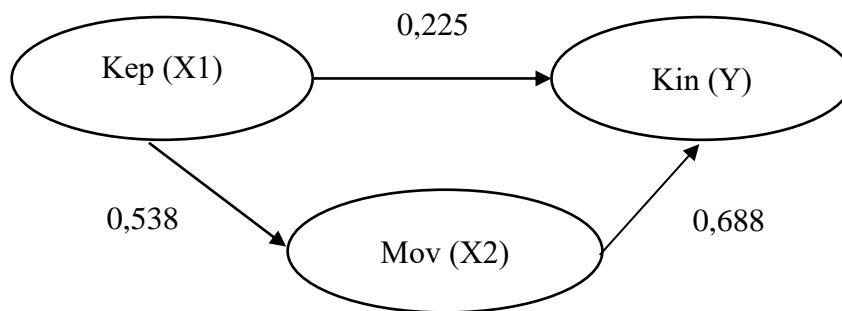
Gambar 3: Hipotesis Ketiga

Kepemimpinan nilai beta sebesar 0,538, artinya jika nilai kepemimpinan mengalami kenaikan satu kali, maka variabel motivasi akan meningkat sebesar 0,538. Berdasarkan hasil uji t yang telah pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan

terhadap motivasi pada PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).

Pengujian hipotesis keempat

Berikut merupakan hasil uji pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dapat ditampilkan dengan gambar dibawah ini:



Gambar 4: Hipotesis Keempat

Dari gambar 4, dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,225, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yaitu sebesar $0,538 \times 0,688 = 0,370$. Dengan hasil yang diperoleh menunjukkan $0,225 < 0,370$ artinya variabel motivasi mampu menjadi

variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan, hal ini menandakan apabila kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dalam kemampuan mengambil keputusan dengan perencanaan yang matang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan perhitungan yang tepat dalam berbagai kondisi yang terjadi pada perusahaan, kemampuan memotivasi dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, kemampuan komunikasi dengan memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, kemampuan mengendalikan bawahan dengan mengarahkan dan melakukan koordinasi yang baik agar terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan tanggung jawab dengan menjalankan aktivitas kegiatan usaha sesuai dengan tujuan perusahaan dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Abraham (2021), Wiwin dan Febiola (2021), Tubagus *et al.* (2019) dan Nur Fahmi, *et al.* (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan, hal ini menandakan apabila motivasi yang dimiliki karyawan dalam kebutuhan fisik dengan pemberian gaji yang layak dan pemberian intensif yang adil kepada karyawan, kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan pemberian jaminan asuransi kecelakaan

kerja dan peralatan kerja di perusahaan yang memadai untuk digunakan, kebutuhan sosial dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan pimpinan maupun rekan sesama kerja, kebutuhan akan penghargaan dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan dihargainya prestasi kerja oleh rekan sesama kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019), Hendro, *et al.* (2020), Saputro dan Melinda (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Kepemimpinan mendorong peningkatan motivasi karyawan, hal ini menandakan apabila kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dalam kemampuan mengambil keputusan dengan perencanaan yang matang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan perhitungan yang tepat dalam berbagai kondisi yang terjadi pada perusahaan, kemampuan memotivasi dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, kemampuan komunikasi dengan memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaan dan hubungan yang baik dengan bawahan, kemampuan mengendalikan bawahan dengan mengarahkan dan melakukan koordinasi yang baik agar terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan tanggung jawab dengan menjalankan aktivitas kegiatan usaha dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil meningkat maka motivasi pun ikut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Suyanto, *et al* (2018), Mutiaram dan Iqbal (2021) dan Utari *et al* (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mendorong peningkatan motivasi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Dorongan tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada dorongan langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini, menunjukkan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi ada dorongan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Semakin baik kepemimpinan dalam kemampuan memotivasi karyawan, secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut melalui motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto, *et al* (2018), Mutiaram dan Iqbal (2021) dan Utari, *et al* (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang didorong oleh kepemimpinan melalui motivasi karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut: 1) Kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). 2) Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). 3) Kepemimpinan mendorong peningkatan motivasi karyawan PT.

Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). 4) Kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur).

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Dengan demikian, disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan kepemimpinan yang dimiliki pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Dengan demikian, disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan motivasi yang dimiliki karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Dengan demikian, disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan kepemimpinan yang dimiliki pimpinan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. 4) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi karyawan PT. Cibubur Indah Motor (Honda Cibubur). Dengan demikian, disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dalam kemampuan memotivasi karyawan. Karena kepemimpinan melalui motivasi memiliki dorongan yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Flippo, Edwin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendro, Omar., Trisniarty, dan Rahman, A. R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Auto Graha Palembang (Sumatera Selatan). *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 193–210. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i2.24>
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kirana, Kusuma Candra dan Pradipta, Abraham Sukma. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v4i3.10456>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mutiaram, Rahnian dan Iqbal, M. Ali 2021. The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*. Vol. 3 No. 2, 257–275.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nur Fahmi, Khalid Muhammad., Pawenang, Supawi dan Maryam, Siti. 2018. Penaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Motivasi sebagai variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT. PPI Regional Jateng dan DIY. *Indonesia Economics Business and Management Research*. Vol 1 No. 1 (2018), pp. 65-71
- Putra, A. A. B. W. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Bali Cabang Utama Denpasar. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 609–625.
- Saputro, Vica dan Melinda, Tina. 2021. The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline On Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i1.1945>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri*

- Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suyanto., Sapta, I. Ketut Sapta dan Sudja, I. Nengah. 2018. The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20583–20591. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/467>
- Utari, R. A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Guru Dan Fasilitas Kelas Terhadap Prestasi Belajar Siswa Melalui Motivasi Belajar. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 1040–1055.
- Wiwin, Nazmi, H., & Febiola, S. (2021). Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Aneka Gas Industri Tbk., North Sumatra Region. *International Journal of Research and Review*, 8(7), 48–52. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210709>