



**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut)**

Deri Alan Kurniawan¹; Hani Siti Hanifah²

Fakultas Ekonomi - Universitas Garut

deri_alan@yahoo.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Adapun responden pada penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS From window 20.0. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan selanjutnya untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Dubrin (2010) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selain kepemimpinan, Motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi, karena motivasi yang ada di dalam sebuah perusahaan biasanya lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga dorongan kerja terhadap karyawan yang tercipta tergantung pula pada pola yang diciptakan pimpinan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa

orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja.

Hasibuan (2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya kepemimpinan dan motivasi seorang karyawan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Sudarmanto (2009) Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Suasana batin/psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Berkaitan dengan industri dan penjualan sepeda motor yang terus tumbuh dengan pesat, pertumbuhan industri motor di Indonesia semakin dikembangkan untuk kebutuhan pasar. Cemara Motor didirikan pada tahun 2010 di Leles Garut Jawa Barat. Cemara Motor melayani dalam bidang *sales and service* sepeda motor merk Honda. Berdasarkan wawancara awal peneliti melihat data Penjualan Motor Cemara Motor masih belum mencapai target, terlihat bahwa penjualan motor masih dibawah target. Dengan adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase penjualan pada tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penjualan yang masih kurang dari harapan target perusahaan. Berikut adalah data penjualan motor pada tahun 2016.

Tabel 1.1 Data Penjualan motor di CEMARA MOTOR

No.	Bulan	Target Penjualan	Barang Terjual	Sisa target
1.	Januari	240	227	13
2.	Februari	225	192	33
3.	Maret	245	194	51
4.	April	250	155	105
5.	Mei	255	158	103
6.	Juni	265	73	132
7.	Juli	235	150	85
8.	Agustus	280	131	149
9.	September	285	114	171
10.	Oktober	295	92	302
11.	November	285	88	197
12.	Desember	310	102	208

Sumber: CEMARA MOTOR Main Dealer Honda Leles Garut 2016

Data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penjualan tidak pernah mencapai target. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika penjualan tidak mencapai target. Banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya lain Kepemimpinan dan Motivasi kerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan seorang karyawan dalam perusahaan selanjutnya motivasi bagi karyawan dalam upaya meningkatkan target penjualan.

Pada wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan 10 orang karyawan Cemara Motor, penulis mencatat bahwa 60% karyawan menyatakan kepemimpinan yang kurang optimal, terjadi karena

integrasi terhadap karyawan selain itu kurangnya koordinasi pimpinan dengan karyawan dalam komunikasi. Kondisi tersebut sangat mungkin berpotensi menimbulkan kurang baiknya hubungan pimpinan dengan karyawan. Selain itu penulis juga melihat fenomena yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, 65% karyawan menyatakan kurangnya dorongan terhadap karyawan antara lain ditandai dengan pemberian insentif yang sedikit dalam penjualan dan rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, keadaan tersebut tentunya berpotensi menimbulkan dampak buruk terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak buruk pula terhadap Kinerja Karyawan Cemara Motor Main dealer Honda Leles Garut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini : “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kepemimpinan

Menurut Sudarwan Danim (2012) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2012) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2013) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Wahjosumidjo (2012).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu.

2.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Menurut Sudarman Danim (2012) motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan motif atau perusahaan yang ingin dicapai. William J. Stanton (2009) mendefinisikan bahwa “*A motive is astimulated need which a goal-oriented individual seek stosatisfy*”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (2009) bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Adapun Malayu (2013) Motivasi merupakan sebuah kata yang diambil dari bahasa latin yaitu "movere" yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak yang menciptakan sebuah semangat kerja pada seseorang agar mereka berusaha untuk bekerja dengan efektif, terintegrasi dan bekerjasama dengan segala usaha untuk mencapai sebuah kepuasan atau tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya yang membutuhkan seorang pemimpin.

2.3 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Sutiadi (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dari Sedarmayanti (2011) merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir 2011:54). Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.1 Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut". Maka dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel antara lain yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yakni Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif karena data yang didapat merupakan hasil persepsi dan penilaian terhadap Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian baik secara langsung ataupun tidak langsung. Data primer dikumpulkan dengan metode angket atau kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan Cemara Motor Main Dealer Honda Leles. Data sekunder adalah data yang berasal dari buku, jurnal, dokumen dan lain-lain.

3.3 Populasi dan Ukuran Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 117), 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 dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salesman Cemara Motor yang berjumlah sebanyak 30 salesman. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil maka penulis menggunakan metode sensus. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi.

3.4 Pengujian Alat Ukur Penelitian

Pengujian validitas diperlukan untuk menguji sejauh mana alat ukur tersebut memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang kita inginkan, dengan kata lain validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keabsahan suatu alat ukur. Dalam hal ini pengujian alat ukur yang digunakan adalah pendekatan Korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu berupa program *software* IBM SPSS 20.

Selanjutnya pengujian Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran konsisten apabila pengukuran diulang beberapa kali. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *Alpha Cronbach* dan diolah dengan menggunakan alat bantu program *software* IBM SPSS 20.

3.5 Analisis Deskriptif

Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ terendah}{Range\ skor}$$

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan uji F (simultan) dan uji T (parsial).

3.6.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas adalah Kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel terikatnya (Kinerja karyawan). dalam bentuk persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.6.2 Uji T (Signifikan Parsial)

Menurut Sugiyono (2013 : 235), korelasi parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independent dan dependent. Maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- Ho : $\rho = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).
- Ha : $\rho \neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.6.3 Uji F (Signifikan Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Apabila perhitungan F hitung > (lebih besar) F tabel maka Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika F hitung < (lebih kecil) F tabel maka Ho diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dijelaskan atau ditentukan oleh variabel bebasnya (X_1, X_2). Hal ini dapat dilihat dan koefisien determinasi berganda R^2 , dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Begitupun sebaliknya, jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan yang akan diajukan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 20. Hasilnya menunjukkan alat ukur valid dan reliabel.

4.2 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Cemara Motor Garut dengan bantuan program tersebut maka diperoleh *software* IBM SPSS 20 persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,437 + 0,011 X_1 + 1,245 X_2$$

4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan seperti disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1.	Kepribadian (<i>Personality</i>)	106,3	Baik
2.	Kemampuan (<i>Ability</i>)	106,2	Baik
3.	Kesanggupan (<i>Capability</i>)	102,6	Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1, mengenai rekapitulasi tanggapan responden dilihat dari variabel kepemimpinan, dapat diketahui bahwa dimensi kepribadian (*personality*) berada pada kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 106,3. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa kepribadian yang dimiliki oleh para karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut memiliki kepribadian yang baik dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja, seperti disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1.	Bekerja Efektif	107,1	Baik
2.	Terintegrasi	112,8	Baik
3.	Bekerjasama	108	Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2, mengenai rekapitulasi tanggapan responden dilihat dari variabel motivasi kerja, dapat diketahui bahwa dimensi bekerja efektif berada pada kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 107,1. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut dapat bekerja dengan efektif sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kemudian tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1.	Kecakapan	106	Baik
2.	Pengalaman	108,8	Baik
3.	Kesungguhan	102,7	Baik
4.	Waktu	101,1	Cukup Baik

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai rekapitulasi tanggapan responden dilihat dari variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa dimensi kecakapan berada pada kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 106. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles memiliki kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dengan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mendapatkan keuntungan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dihasilkan nilai uji signifikansi secara simultan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai F_{hitung} 15,85 sedangkan nilai F_{tabel} 3,35 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

secara parsial antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil diatas dapat diketahui uji signifikansi secara parsial antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung} 0,06 sedangkan nilai t_{tabel} 2,04 karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung} 5,63 sedangkan nilai t_{tabel} 2,04 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Adapun hasil skoring tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah terdapat pada indikator pengalaman memimpin, dimana pengalaman memimpin merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan pengalaman memimpin yang dimiliki pimpinan perusahaan membuat para karyawan dapat bekerja lebih baik, sedangkan untuk hasil skoring terendah variabel kepemimpinan terdapat pada indikator kepribadian, di mana kepribadian merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kepribadian yang baik dan dimiliki karyawan akan membuat karyawan disiplin dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Adapun hasil skoring tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah terdapat pada indikator pengalaman memimpin, di mana pengalaman memimpin merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan pengalaman memimpin yang dimiliki pimpinan perusahaan membuat para karyawan dapat bekerja lebih baik, dan nilai skoring terendah variabel kepemimpinan adalah dilihat dari indikator kepribadian, dimana kepribadian merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kepribadian yang baik dan dimiliki karyawan akan membuat karyawan disiplin dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Adapun hasil skoring tertinggi pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan yang terjalin dengan baik akan menimbulkan suasana yang nyaman dalam melakukan penyelesaian pekerjaan, dan hasil skoring terendah untuk variabel motivasi kerja terdapat pada indikator bekerjasama, dimana kerjasama merupakan peranan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya kerjasama yang baik antar semua team atau divisi akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Sperling. (2010). *Psychology : Made Simple*". London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.
- Amstrong, Michael. (2012), *Manajemen Imbalan*, Terjemahan Ramelan. Buku 1. Jakarta ; PT Bhuana Ilmu Populer.
- Anoraga, Panji. (2013), *Manajemen Bisnis*. Jakarta ; PT Rineka cipta.
- Danim, Sudarwan (2012), *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Dubrin, Andrew J. (2010), *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Rafika Aditama
- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pen22641e12didikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung. 109-131*,
- Sutiadi. (2012), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Graha Ilmu
- Wahjosumidjo. (2012), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- William J. Stanton (2009), *Dasar dasar pemasaran*, Jakarta: Erlangga..