

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk-HONDA CABANG DENPASAR

Ni Wayan Desma Alvionika¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹desmaalvionika99@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda mengelola data dengan SPSS V 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,913. Dengan demikian sebesar 91,3% kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sebesar 8,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is a result of work achieved by someone in carrying out their duties on skills, effort and opportunity. This study aims to determine the effect of leadership, work motivation and work environment on employee performance at PT. Astra International Tbk-Honda Denpasar Branch. The population in this study are all employees of PT. Astra International Tbk-Honda Denpasar Branch, totaling 36 people. The sampling technique uses a saturated sample technique, so the number of samples used is 36 people. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis managing data with SPSS V 25. The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, work motivation also has a positive and significant effect on employee performance and work environment as well positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained an R^2 value of 0.913. Thus, 91.3% of employee performance at PT Astra International Tbk - Honda Denpasar Branch is influenced by leadership, work motivation and work environment. Meanwhile, 8.7% was influenced by other factors not examined.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan paling berpengaruh dalam perusahaan, karena sumber daya manusia yang mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan dilakukan dengan layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja kerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal itu diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan efektivitas kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tanggung jawab masing masing.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega

maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kartono (2003).

Selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas dan pokoknya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018: 133).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif. Hal itu berarti semakin baik atau semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupula sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak nyaman, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitula dengan penelitian yang dilakukan oleh Almeida (2019) yang mendapatkan hasil serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Magito (2020) menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar Januari-Desember 2021

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
Januari	4.929 unit	4.240 unit
Februari	4.467 unit	3.731 unit
Maret	5.715 unit	4.146 unit
April	5.862 unit	4.189 unit
Mei	4.477 unit	3.874 unit
Juni	5.276 unit	4.465 unit
Juli	5.380 unit	3.902 unit
Agustus	4.985 unit	3.552 unit
September	5.263 unit	4.033 unit
Oktober	5.041 unit	4.712 unit
November	5.177 unit	4.428 unit
Desember	5.952 unit	4.969 unit

Sumber: PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar, 2022

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1.1 dapat diketahui penjualan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar pada periode bulan Januari 2021 hingga bulan Desember 2021 mengalami fluktuasi (naik turun) setiap bulannya namun cenderung mengalami penurunan, terus menerus mengalami penurunan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar.

Berdasarkan hasil wawancara, penurunan kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar diindikasikan karena sistem kepemimpinan yang kurang jelas, motivasi kerjakaryawan yang rendah. Menurut karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar, lingkungan kerja kurang kondusif sehingga para karyawan tidak dapat bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral karyawan sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan yang tidak sehat tersebut menyebabkan para karyawan mudah stres dan tidak semangat untuk bekerja. Selain itu pekerjaan dari pimpinan ke karyawan yang kurang jelas juga terjadi pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar.

Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2021 kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar belum mencapai target. Belum tercapainya target kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar menurunnya kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar diindikasikan ada beberapa aspek sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya kerjasama dalam pekerjaan dimana diantara pegawai masih saling bergantung terhadap karyawan lainnya. Selain itu ditemukannya egoisme karyawan dalam menjalankan tugas, dan perbedaan tahun masuk kerja mengakibatkan karyawan ada yang merasa lebih senior atau lebih baik sehingga kerjasama maupun koordinasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Goal setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019:12), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Kosep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka

memiliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Kinerja karyawan sangatlah perlu dikarenakan kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016 : 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fattah (2017: 11), menyimpulkan bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kepemimpinan

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi

merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Mangkunegara, 2015 : 93). Menurut Hindarti (2017:107), motivasi juga diartikan sebagai sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

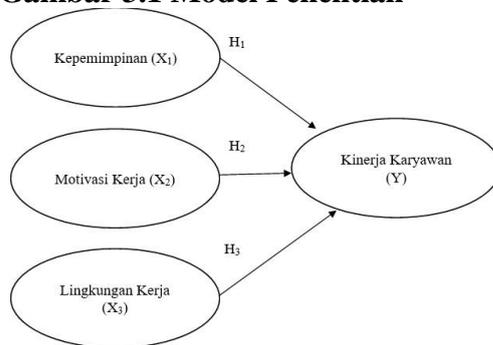
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2016:60) menyatakan bahwa kerangka konseptual menghubungkan secara teoritis antara variabel variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2016:60). Dari uraian diatas

dapat digambarkan kerangka berfikir seperti pada gambar 3.1 berikut:

Gambar 3.1 Model Penelitian



3.2 Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar berlokasi di Jalan H.O.S Cokroaminoto No. 80 Ubung, Denpasar Utara.

4.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Indikator kinerja karyawan adalah:

- Kuantitas hasil kerja
- Kualitas hasil kerja
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- Disiplin kerja
- Inisiatif dan Kreativitas
- Ketelitian
- Kepemimpinan
- Kejujuran

2. Kepemimpinan (X₁)

Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Indikator kepemimpinan adalah:

- Kecerdasan
- Keluasan hubungan social
- Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

3. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Indikator motivasi kerja adalah:

- Balas jasa
- Kondisi kerja
- Fasilitas kerja
- Prestasi kerja

4. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat

perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Kemampuan Bekerja
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

4.4 Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar yang berjumlah 36 orang.

Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode sensus yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel penelitiannya sebanyak 36 orang.

2. Teknik Analisis Data

Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dengan digunakanya kuisisioner sebagai alat pengumpulan data, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar kuisisioner layak digunakan sebagai sumber data. Selain itu, Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda, Koefisien determinasi R², Uji F, dan uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	36
Test Statistic	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{a,d}

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada Tabel 5.1 yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi *asympt. Sig* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,427	2,341
Motivasi kerja	0,365	2,742
Lingkungan kerja	0,392	2,554

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.379	1.183		.320	.751
Kepemimpinan	-.063	.042	-.385	-1.484	.148
Motivasi Kerja	.008	.046	.050	.179	.859
Lingkungan Kerja	.039	.032	.327	1.207	.236

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,148; 0,859; 0,236. Nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,043	1,891		-0,023	0,982
Kepemimpinan	0,179	0,068	0,211	2,642	0,013
Motivasi Kerja	0,298	0,073	0,350	4,056	0,000
Lingkungan Kerja	0,304	0,052	0,490	5,877	0,000

Berdasarkan nilai B pada tabel 5.12, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menjadi: $Y = -0,043 + 0,179X_1 + 0,298X_2 + 0,304X_3$

Persamaan ini menunjukkan bahwa:

- $a = -0,043$; yang artinya apabila nilai dari kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah $-0,043$.
- $b_1 = 0,179$; artinya setiap meningkatnya kepemimpinan, dengan anggapan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar $0,179$.
- $b_2 = 0,298$; artinya meningkatnya motivasi kerja, dengan anggapan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar $0,298$.
- $b_3 = 0,304$; artinya meningkatnya skor lingkungan kerja, dengan anggapan bahwa variabel kepemimpinan, dan motivasi kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar $0,304$.

5.3 Analisis Determinasi (R^2)

ada gejala heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.1

Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,955	0,913	0,905	1,234

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.5, diperoleh nilai R^2 sebesar $0,913$. Dengan demikian sebesar $91,3\%$ kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sebesar $8,7\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti

5.4 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2016:96). Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara keseluruhan atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Besar F dalam penelitian ini adalah $111,856$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai ini berarti bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara keseluruhan atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.5 Uji t

Hasil uji t pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa:

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,642$ serta nilai signifikan

sebesar $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,056 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,877 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

5.6 Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dari pimpinan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar, maka semakin baik sikap dan minat karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar terhadap pekerjaan, sehingga kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar pun akan meningkat. Peran kepemimpinan yang

sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kartono (2003).

Dalam organisasi, dengan adanya kepemimpinan sangatlah diperlukan sebab dengan adanya kepemimpinan maka kegiatan kelompok menjadi terarah dan pencapaian tujuan menjadi lebih mudah dan efektif (Nimran, 2017:53). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Adnyana (2020), Ramdhan (2020), Andika (2020), Artana (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar kepada karyawannya, maka dapat menggerakkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar juga akan meningkat. Motivasi itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, reward dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan

untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Mariani (2017), Putra (2018), dan Hakimah (2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin nyaman lingkungan kerja PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal sehingga kinerja karyawan juga tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Riyanto (2017) dan Almeida (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra

International Tbk - Honda Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dari pimpinan PT Astra International Tbk

- Honda Cabang Denpasar, maka semakin baik sikap dan minat karyawan PT Astra International Tbk

- Honda Cabang Denpasar terhadap pekerjaan, sehingga kinerja karyawan PT Astra International Tbk

- Honda Cabang Denpasar pun akan meningkat.

- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar kepada karyawannya, maka dapat menggerakkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar juga akan meningkat.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin nyaman lingkungan kerja PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan.

6.2 Saran

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden terkait kepemimpinan, ditemukan bahwa pernyataan pimpinan mampu mendengar dan menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik diperusahaan memiliki nilai paling rendah, sehingga diharapkan bagi pimpinan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar untuk senantiasa mengayomi dan memperhatikan karyawannya dengan

- cara mendengar dan menghargai setiap perbedaan pendapat yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Berdasarkan hasil jawabanresponden terkait motivasi kerja, ditemukan bahwa pernyataan setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir memiliki nilai paling rendah, sehingga diharapkan bagi pimpinan PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar untuk secara adil dalam memberikan penghargaan berupa pengembangan karir kepada karyawan, dengan cara mendahulukan karyawan yang berprestasi.
 - 3) Berdasarkan hasil jawabanresponden terkait lingkungan kerja, ditemukan bahwa pernyataan suhu ruangan kerja yang nyaman sangatmendukung saat bekerja memiliki nilai paling rendah, sehingga diharapkan bagi PT Astra International Tbk - Honda Cabang Denpasar untuk membebaskan karyawannya dalam mengatur suhu ruangan, sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawannya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Almeida, Victoria Araujo de. 2019. The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste). *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Volume 3 Number 1
2019. Universitas Narotama, Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Siti Maisarah. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 71-80.
- Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kristanti, Renny. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang). Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso, Arief Budi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, Volume 1, Nomor 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mariani, Luh Mang Indah, and Ni Ketut Sariyathi. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6.7 (2017): 35403569.
- Magito. 2020. The Effect of Compensation and Work Environment To Employee Performance of PT ASS. *Dinasti International Journal of Management Science*, Volume 2, Issue 1, September 2020.
- Riyanto, Setyo. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, Vol 7, Issue 3, 2017.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.