

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 3 Maret 2023

PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA Tbk.

Jajang Rahmat¹, Slamet Ahmadi², Titing Widyastuti³, Y.I. Gunawan⁴

Program Pascasarjana, Universitas IPWIJA

Email : jajangbukaka@gmail.com, slametahmadi10@gmail.com,
titingwidyastuti18@gmail.com, yigunawan@ipwija.ac.id

Abstract

Training, motivation, and discipline are Three factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees at PT. Unlock Main Techniques. to prove the influence of the three, and this research was conducted with the aim of knowing the effect of Training, Motivation, and Discipline on the work environment as an interference at PT. Main Bukaka Engineering Tbk. This research was conducted at PT Bukaka Teknik Utama Tbk. Located on Jl. Raya Narogong. took 84 students as a research sample, calculated using the Slovin Formula from a total population of 630 employees at 10% margin error. Data was collected using an online questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to agree strongly. The research was conducted by analyzing data assisted by statistics (SPSS Version 25). Quantitative, namely by describing research data and conducting inference analysis. Instrument variables include validity and reliability tests as well as classical assumption tests. Multiple linear regression analysis methods is used as an analysis tool while the hypothesis is made by t-test and F-test. The research yielded two main findings per the proposed hypothesis: 1) Training has an effect on employee performance 2) Motivation has an effect on Voting Decisions 3) Discipline influences impressions on employee performance. Based on these findings, it is recommended that efforts be made to improve Training, Motivation, Discipline, and Employee Performance to improve Voting Decisions.

Keywords: *Training, Motivation, Discipline, Work environment, Employee Performance*

Abstrak

Pelatihan, motivasi dan disiplin merupakan tiga faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama. untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin dengan lingkungan

kerja sebagai interfening di PT. Teknik Bukaka Utama Tbk. Penelitian ini dilakukan di PT Bukaka Teknik Utama Tbk. yang berlokasi di Jl. Raya Narogong. dengan mengambil 84 mahasiswa sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan Rumus Slovin dari total populasi 630 Karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner online lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data dibantu Statistik (SPSS Versi 25). Kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Instrument variabel meliputi uji validitas dan uji reabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Pelatihan diduga pengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Motivasi berpengaruh terhadap Keputusan Memilih 3) Disiplin pengaruh diduga terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Keputusan Memilih disarankan agar dilakukan upaya peningkatan Pelatihan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi perusahaan Nilai modal manusia untuk bisnis sebanding dengan bentuk modal investasi lainnya. Manajemen SDM yang efektif merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumber daya manusia digunakan. Kinerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, dan tindakan mereka harus sejalan dengan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Tentunya sebuah perusahaan tidak sama bagi setiap karyawannya dalam hal menghasilkan karya yang berkualitas. Perbedaan ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain pelatihan dan disiplin kerja.

Pada akhirnya, kesuksesan perusahaan dibangun di atas kinerjanya. Pradana, (2015) menyatakan bahwa kata "kinerja" berasal dari suku kata "pekerjaan", yang berarti "pekerjaan" kinerja yang diperoleh seseorang saat melaksanakan tugas dan tenaga kerja yang diberikan kepadanya.

Perusahaan biasanya memiliki kebijakan menyeluruh untuk mengharapkan kinerja luar biasa dari semua karyawan tanpa menyelidiki akar penyebabnya (Abdillah et al., 2020). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor- faktor dasar dalam mendukungnya, seperti pelatihan dan motivasi kerja. Pada kondisi saat ini dalam peningkatan kinerja menjadi suatu hal yang tidak dapat di hindarkan, pernyataan ini tentunya sangat ini jelas dimana perusahaan akan menuntut terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan (Ashcroft & Hoey, 2001).

"Pelatihan ditawarkan untuk membantu pekerja melakukan tugas dengan lebih efektif," tulis Simamora (Agnihotri et al., 2016)

Menurut para profesional yang disebutkan di atas, aman untuk mengasumsikan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memberikan pekerja pengetahuan dan kemampuan yang kurang mereka miliki di posisi mereka saat ini, melalui berbagai

prosedur yang terperinci atau yang dilakukan dengan bertujuan meningkatkan suatu keterampilan serta pengetahuan (Bruhn, 2011).

Apa yang memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik dan mengatasi kemunduran di jalan untuk mencapai tujuan organisasi mereka adalah motivasi. Motivasi merupakan spirit bagian dari setiap proses ketika menentukan intentitas, arah serta ketekunan untuk individu guna mencapai sasaran. Insentif karyawan untuk bekerja akan menderita jika persyaratan dasarnya (untuk makanan, air, perumahan, udara, dll) tidak dipenuhi dengan cara yang sepadan dengan usahanya. Karena motivasi tidak hanya harus tumbuh dalam diri masing-masing pegawai, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan organisasi dalam menuntut atau menginspirasi sehingga membuat semangat tumbuh dan berkembang dengan baik diantara mereka. Akibatnya, kami membutuhkan anggota staf yang tidak hanya mampu, tetapi juga bersemangat, melakukan pekerjaan yang mereka berikan. Dan ini memiliki implikasi signifikan bagi Schiffman & Kanuk Leslie, (2007) "Maka peraturan memang mensyaratkan peraturan yang baik dikeluarkan di kantor tempatnya bekerja, karena Kepatuhan beberapa pekerja terhadap aturan yang ditetapkan dipandang sebagai bukti nilai disiplin di tempat kerja. Disiplin diperlukan untuk orang dan organisasi, karena ini mengklarifikasi perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima di tempat kerja. Di tempat kerja, disiplin menetapkan persyaratan di mana pekerja harus mematuhi norma dan kebijakan perusahaan.

Seperti yang dikatakan Sonti, (2017), "disiplin menunjukkan adanya keadaan atau sikap di antara personel yang menghormati aturan dan ketelitian kelembagaan.",

Sedangkan sebagaimana dijelaskan oleh Corry Al'qur'ani & Rizqi, (2022), disiplin kerja merupakan Pedoman Metode Pedoman Organisasi. Penyelesaian tujuan perusahaan yang efisien dan sukses. Sebaliknya, ketika seorang pemimpin dalam suatu organisasi mengharapkan bawahannya untuk bekerja dengan antusias, ia sangat menuntut kemampuannya untuk memberikan motivasi bagi bawahannya. Jika pemimpin tidak dapat secara efektif memotivasi bawahan, Untuk menyoroti masalah semangat kerja karyawan, kita sering menghadapi situasi di mana beberapa karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Apalagi situasi ini tidak terduga dan kami bekerja keras untuk mengatasinya, sehingga tentu sulit bagi agensi untuk mencapai tujuan tersebut, dan kinerja perusahaan akan terus menurun (Pradana, 2015).

Disiplin kerja adalah faktor lain yang mungkin berdampak pada karyawan, karena disiplin sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun, baik publik maupun swasta (Mumtaz, 2019). Inilah sebabnya mengapa sangat penting bagi bisnis untuk memiliki prosedur disipliner ketika pekerja berperilaku buruk. Disiplin adalah kualitas penting yang harus dimiliki pekerja untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Moriansyah, 2015). Namun, perusahaan secara keseluruhan berdiri untuk mendapatkan keuntungan dari tindakan disipliner yang lebih ketat. Efisiensi organisasi mana pun anjlok tanpa adanya disiplin dan prospek hukuman.

Menurut Rohmah, (2020) menjelaskan bahwa, "Kompensasi adalah Semua Pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

METODE

Lokasi penelitian ini akan berada di PT Bukaka Teknik Utama Tbk. Dari Juni 2022 hingga Februari 2023, penyelidikan ini akan dilakukan. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian memerlukan pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018) variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dari suatu variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Pada penelitian ini, yang dijadikan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu lingkungan Kerja.

Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data/informasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah: Observasi, Studi Kepustakaan, Wawancara, dan Penyebaran Angket (kuesioner). Pengolahan data, penulis menentukan populasi dan sampel.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018:361) menegemukakan bahwa valid berarti terdapat sebuah kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang asli atau sesungguhnya". Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengujinsuatu kekonsistensian jawaban dari responden atas suatu pernyataan menurut Sugiyono (2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametik Kolmogorov- Smirnov (K-S) tingkat signifikansi (α) 0.05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis Sugiyono (2018). Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

3. Analisis Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2018:227) menjelaskan bahwa Analisis regresi linera sederhana digunakan guna menduga besarnya suatu koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear satu variabel bebas untuk bisa digunakan sebagai alat dalam prediksi variabel tergantung. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa analisis regresi berganda digunakan pada saat penelitian, bila bermaksud meramalkan tentang bagaimana keadaan variabel dependen, bila nilai variabel dependen dinaikan atau diturunkan.

4. Uji Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama- sama. Menurut Sugiyono (2018). koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variable independen amat terbatas.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model agresi variabel (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Z) dengan variabel intervening pada tingkat kepercayaan 95%. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,207) Sugiyono (2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item dalam angket penelitian ini Valid sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach alpha semua variabel lebih besar dari nilai 0,70 Variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut : jika cronbach alpha $>$ 0,70 dinyatakan reliabel, jika cronbach alpha $<$ 0,70 dinyatakan tidak reliabel.

Tabel Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Tabel Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Tabel Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

Tabel Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

Tabel Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel Z

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Analisis Deskriptif

Pelatihan yang terdapat PT. Bukaka Teknik Utama, Tbk. disimpulkan dimana keadaan serta kriteria dalam objek yang telah diteliti berdasarkan pada butir pernyataan variabel Pelatihan (X1) secara keseluruhan dihasilkan rata-rata sebesar 4,01 dengan keterangan BAIK.

Motivasi yang terdapat PT.Bukaka Teknik Utama, Tbk. disimpulkan dimana keadaan serta kriteria dalam objek yang telah diteliti berdasarkan pada butir pernyataan variabel Motivasi (X2) secara keseluruhan dihasilkan rata-rata skor 4,22 dengan keterangan SANGAT BAIK.

Disiplin Kerja yang terdapat PT.Bukaka Teknik Utama, Tbk. disimpulkan dimana keadaan serta kriteria dalam objek yang telah diteliti berdasarkan pada butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X3) secara keseluruhan dihasilkan jumlah rata-rata yaitu 4,18 dengan keterangan BAIK.

Lingkungan kerja (Y) yang terdapat PT.Bukaka Teknik Utama, Tbk. disimpulkan dimana keadaan serta kriteria dalam objek yang telah diteliti berdasarkan pada butir pernyataan variabel Lingkungan kerja (Y) secara keseluruhan dihasilkan rata-rata rata-rata yaitu 4,04 dengan keterangan BAIK.

Kinerja karyawan yang terdapat PT.Bukaka Teknik Utama, Tbk. disimpulkan dimana keadaan serta kriteria dalam objek yang telah diteliti berdasarkan pada butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Z) secara keseluruhan dihasilkan rata-rata yaitu 4,29 termasuk kedalam interval dengan keterangan SANGAT BAIK.

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual

N		90
Normal Parameters ^{a,b} Mean		.0000000
Std. Deviation		3.83759248
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.070
	Negative	.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah SPSS

Hasil tabel menunjukkan bahwa data variabel yang diuji mengikuti distribusi normal, karena nilai yang diperoleh sebesar 0,099 lebih tinggi dari ambang batas 0,05 untuk signifikansi statistik. Normalitas menentukan garis diagonal regresi ini berdistribusi pada pengujian selanjutnya. lurus tunggal sebagai distribusinya. Ini menandakan bahwa data mengikuti distribusi normal, yang memenuhi kriteria normal. Tes model regresi ini memiliki distribusi yang diharapkan di seluruh pengujian di masa mendatang.



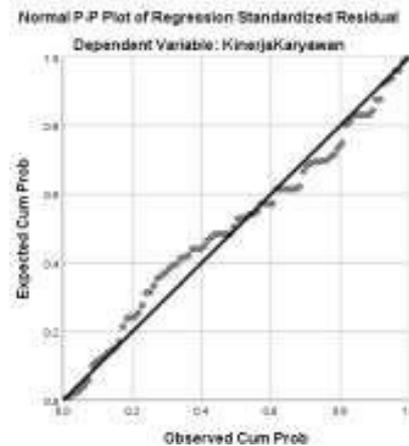
Gambar Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data yang diolah SPSS

Semua data yang tersedia didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, karena data membentuk bel terbalik, memenuhi asumsi normal.

Berdasarkan gambar histogram diatas garis dipenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pebngujian pada model regresi ini berdistribusi pada pengujian selanjutnya.

Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot



Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data yang diolah SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa dari semua data yang berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atas mengikuti garis normalitas.

Uji Multiklonieritas

Tabel Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.454	2.204
	Motivasi	.402	2.486
	Disiplin Kerja	.697	1.435
	Lingkungan Kerja	.780	1.282

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Yang diolah SPSS

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa bahwa hasil nilai dari tolerance variaebal Pelatihan (X1) 0,454, Motivasi (X2) yakni 0,402, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,697, Lingkungan Kerja (Y) nilainya sebesar 0,780 dimana hasildari tolerance lebih besar dari 0,05, sementara itu hasil nilai VIF variabel Pelatihan(X1)2,204, Motivasi (X2) yakni 2,486, Disiplin Kerja (X3) sebesar 1,435,Lingkungan Kerja (Y) sebesar 1,282 dimana nilai tolerance lebih besar dari 0,05,,dimana keseluruhan VIF bernilai lebih kecil dari 5,00 juga disimpulkan bahwa tidak terjadi multiklonieritas.

Uji Autokorelasi

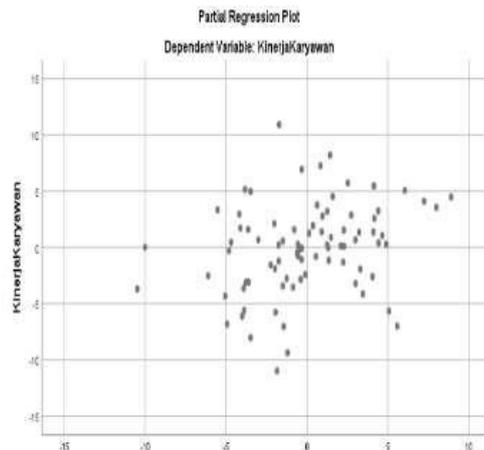
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.798	3.01092	1.806

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), Lingkungan Kerja (Y)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil dari nilai Durbin -Watson=1.806. dengan signifikan 5% dan N= 90, k= 4 yang hasilkan dL= 1.624 dan dU= 1.768, maka 4-dU = 2.232. Karena hasil dari DW=1.806, terletak pada dU < d < 4-dU yaitu 1.768 < 1.806 < 2.232, dan disimpulkan tidak ada autokolenransi positif ataupun negatif.

Uji Heteroskedastisitas



Menunjukkan bahwa tidak boleh ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini karena titik data didistribusikan baik di atas maupun di bawah o angak pada sumbu Y.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

Tabel Hasil Output Regresi sederhana X1-Z

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	28.191	4.521		6.235	.000
	Pelatihan	.324	.105	.312	3.086	.003

a. Dependent Variavel : KinerjaKaryawan
Sumber : data yang diolah SPSS

Dari regresi linear sederhana $Y=23,191+0,324$ dimana persamaan ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antar Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z constants a = 28,191 bermaknatannya adanya variabel Pelatihan (X1) maka hasil nilai terhadap Lingkungan Kerja (Y) sebesar 28,191 satuan. koefisien dari regresi b=0,341 Oleh karena itu, jika nilai variabel pelatihan (X1) dapat meningkat satu unit, maka nilai Kinerja Karyawan (Z) akan meningkat sebesar 0,342 unit, yang lainnya sama.

Hasil Output Uji t X1 - Z

Unstandardized Coefficients	Coefficient ^a		
	Standardized		

Model	B	Std. Error	Coefficients		T	Sig.
			Beta			
1	(Constant)	28.191	4.521		6.235	.000
	Pelatihan	.324	.105	.312	3.086	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data yang diolah SPSS

Dampak pelatihan, (X-1.) tentang Kinerja Karyawan (Z) di PT Bukaka Teknik Utama Tbk dapat dibaca sebagai $3.086 > 1.987$, menurut temuan pengujian statistik. Training on, (X-1) Employee Performance (Z) at Work at PT Bukaka Main Engineering Tbk dapat dibuat pada level signifikan sebesar 0,0030,05, sehingga penafsirannya dapat diabaikan.

Hasil Output Determinasi X1 – Z

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.312 ^a	.098	.087	4.141

a. Predictors: (Constant), pelatihan
Sumber: Olah Data SPSS

Dapat dijelaskan model Summary, didapatkan hasil nilai dari Koefisien korelasi R_{X1} yaitu 0,98 dan masuk kedalam rentang Rendah, artinya Pelatihan (X1) yang memiliki tingkat hubungan sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan (Z), dan sedangkan hasil dari R Square sebesar 0,98 menunjukkan bahwa pelatihan (X1) menghasilkan kontribusi sebesar yaitu 9,8% dan sisanya 90,2 % didapatkan oleh faktor lain diluar model.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

Hasil Output regresi linear sederhana X2 – Z

Model	B	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	23.884	4.170		5.728	.000
	Motivasi	.421	.096	.423	4.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data yang diolah SPSS

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil dari Tabel coefficients menunjukkan bahwa hasil persamaan dari regresi linear sederhana $Y = 23,884 + 0,421$ dimana persamaan ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antar Motivasi (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Y). Konstanta $a = 23.884$ menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Z), X - 2, adalah 23.884 tanpa adanya variabel Motivasi. Koefisien regresi adalah $b = 0,421$, yang menyiratkan bahwa peningkatan satu unit dalam variabel Motivasi (yang dapat ditingkatkan sebesar X- 2.) akan menghasilkan peningkatan 0,421 unit dalam kinerja karyawan (Z).

Hasil Output uji t X2 – Z

Model	B	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	23.884	4.170		5.728	.000

Motivasi	.421	.096	.423	4.385	.000
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan Sumber : data yang diolah SPSS

Korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan di PT Bukaka Teknik Utama Tbk ditemukan $4.385 > 1.987$, menurut pengujian statistik. Motivasi (X_2) Kinerja Karyawan (Z) di PT Bukaka Teknik Utama Tbk dapat diukur pada tingkat signifikansi 0,00 00,05 dan ditafsirkan sebagai dapat diabaikan.

Hasil output uji koefisien Determinasi $X_2 - Z$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.170	3.949

a. Predictors: (constant), pelatihan Sumber : Data yang diolah SPSS

Hasil dari tes dirangkum dalam tabel yang disebut model Ringkasan, di mana kita melihat bahwa Coefisien X_2 . Skor korelasi R adalah 0,179, yang menempatkannya dalam kategori Rendah, artinya Motivasi (X_2) yang memiliki tingkat hubungan sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan (Z) dan sedangkan hasil dari R Square sebesar 0,179 menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) menghasilkan kontribusi sebesar 17,9% serta sisanya 82,1% dihasilkan oleh factor lain diluar model

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

Hasil Output Analisis regresi sederhana $X_3 - Z$

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B					
1	(Constant)	28.419	4.256		6.678	.000
	Disiplin Kerja	.328	.102	.325	3.226	.002

a. Dependent variable: Kinerja karyawan
Sumber: olah data SPSS

Hasil coefficient menunjukkan bahwa hasil persamaan dari regresi linear sederhana $Y = 28,414 + 0,328X$ dimana persamaan ini dapat diartikan terdapat pengaruh positif antar Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) constants $a = 28,414$ bermakna tanpa adanya variabel Disiplin Kerja (X_3) maka nilai terhadap Lingkungan Kerja (Y) sebesar 28,414 satuan. koefisien dari regresi $b = 0,328$ yang Kinerja Karyawan (Z) akan naik 0,328 poin jika nilai Disiplin Kerja (X_3) meningkat satu poin.

Hasil output uji t $X_3 - Z$

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B					
1	(Constant)	28.419	4.256		6.678	.000
	Disiplin Kerja	.328	.102	.325	3.226	.002

a. Dependent variable: Kinerja karyawan Sumber : data yang diolah SPSS

Terdapat korelasi antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (pada Pekerjaan Z) di PT Bukaka Teknik Utama Tbk, yang ditunjukkan oleh hasil pengujian statistik yang diperoleh melalui, t -hitung. $>$, t -tabel., yaitu $3.226 > 1.987$.

Hasil yang signifikan untuk Kerja Disiplin Kerja (X3) PT Bukaka Teknik Utama Tbk terhadap Kinerja Karyawan (pada Z) dapat dicapai pada nilai antara 0,002 dan 0,05.

Hasil Uji Output Koefisien Determinasi X3 – Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.106	.096	4.122

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaSumber : data yang diolah SPSS

Dilihat Dari pengujian dapat dijelaskan hasil model Summary, didapatkan yang artinya nilai dari Koefisien korelasi R_{X3} yaitu 0,106 dan masuk kedalam rentang Rendah , artinya Disiplin Kerja (X3) yang memiliki tingkat hubungan sangat rendah terhadap Kinerja karyawan (Z), dan sedangkan hasil dari R Square yaitu 0,106 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 10,6 % dan sisanya 99,4% dipengaruhi oleh factor lain diluar model.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

Hasil Output Analisis Reregresi Y-Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,854	4.334		6.964	.000
	Lingkungan Kerja	.341	.100	.263	2.702	.00

a. Dependent Variable : Kinerja Karaywan Sumber : Data yang diolah SPSS

Hasil pengujian Tabel coefficients menunjukkan bahwa hasil persamaan dari regresi linear sederhana $Y=25,854+0,341$ dimana persamaan diartikan terdapat pengaruh positif antar Lingkungan Kerja(Y)terhadap Kinerja Karyawan (Z) constants a = 25,854 bermakna tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja (Y) maka nilai terhadap Kinerja Karyawan (Z) Yaitu 25,854 satuan. koefisen dari regresi $b=0,341$ yang artinya bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (Y) dapat menambah satu-satua jadi nilai Kinerja Karyawan (Z) akan bertambah 0,341 satuan dianggap konstan.

Hasil Uji t Y -Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,854	4.334		6.964	.000
	Lingkungan Kerja	.341	.100	.263	2.702	.00

a. Dependent Variable:Kinerja KaraywanSumber:data yang diolah SPSS

Ditemukan melalui analisis statistik bahwa Lingkungan Kerja (Y) di PT Bukaka Teknik Utama Tbk mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z). P-value sebesar 0,000 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja (Y) PT Bukaka Teknik Utama Tbk dengan kinerja karyawan(Z).

Hasil Output Uji Determinasi Y -Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.263 ^a	.163	.056	4.164

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
Sumber : Data yang diolah SPSS

Dilihat hasil pengujian dapat dijelaskan model *Summary*, didapatkan nilai dari Koefisien korelasi RY yaitu 0,163 dan masuk kedalam rentang **Rendah**, artinya Lingkungan Kerja (Y) yang memiliki tingkat hubungan sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan (Z)), dan sedangkan hasil dari R Square sebesar 0,163 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (Y) menghasilkan kontribusi sebesar yaitu 16,3% dan sisanya 83,7% didapatkan dari faktor lain diluar model.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Lingkungan Kerja di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

Hasil Uji Regresi X1–Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	30.662	3.847	Beta	7.971	.000
	Pelatihan	.227	.095	.247	2.894	.004

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja
Sumber : data yang diolah SPSS

Hasil pengujian coefficients menunjukkan bahwa nilai persamaan dari regresi linear sederhana $Y=30,662+0,227$ dimana persamaan ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antar Pelatihan (X1) terhadap Lingkungan Kerja (Y). constants a = 30,662 bermakna tanpa adanya variabel Pelatihan (X1) maka nilai terhadap Lingkungan Kerja (Y) sebesar 30,662 satuan. koefisien dari regresi b= 0,227 yang bermakna bahwa jika variabel pelatihan (X1) dapat menambah satu-satuan jadi nilai Lingkungan Kerja (Y) akan bertambah 0,227 satuan dianggap konstan.

Hasil output Uji t X1 – Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	30.662	3.847	Beta	7.971	.000
	Pelatihan	.227	.095	.247	2.894	.004

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja
Sumber: Data yang diolah SPSS

Dari pengujian statistic didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,894 > 1,987$ dapat diartikan terdapat pengaruh pelatihan (X_1) terhadap Lingkungan Kerja (Y) pada Kerja di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk. Dapat dihasilkan tingkat signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ diartikan tidak signifikan Pelatihan(X_1) terhadap Lingkungan Kerja(Y) pada Kerja di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk.

Hasil Output Koefisien determinasi $X_1 - Y$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.161	.054	4.002

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
Sumber : data yang diolah SPSS

Dilihat dari tabel 4.33 dapat dijelaskan model Summary, didapatkan nilai dari Koefisien korelasi R_{X_1} yaitu 0,247 dan masuk kedalam rentang Rendah, artinya Pelatihan (X_1) yang memiliki tingkat hubungan sangat rendah terhadap lingkungan kerja (Y), dan sedangkan hasil dari R Square sebesar 0,16 menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 16,1% dan sisanya 83,9% didapatkan oleh factor lain diluar model.

Pengaruh Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

Hasil output analisis regresi $X_2 - Y$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	30.185	4.334		6.964	.000
	Motivasi	.271	.100	.263	2.702	.008

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja Sumber: data yang diolah SPSS

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Sebagai Variabel Intervening Di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

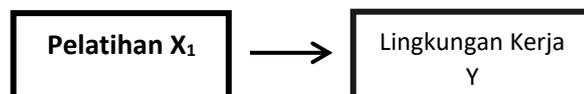
1) Menghitung Koefisien jalur

Koefisien jalur model I

Nilai signifikan dari variable X_1 pelatihan 0,000 lebih kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variable X_1 pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Y . besarnya nilainya R square adalah 161 %, menunjukkan bahwa X_1 pelatihan menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 16,1% dan sisanya 83,9% didapatkan oleh factor lain diluar model. untuk mencaei e_1 dapat menggunakan rumus. $\sqrt{1 - 0,161} = 0,915$

$$0,915$$

$$e_1 = 0,915$$

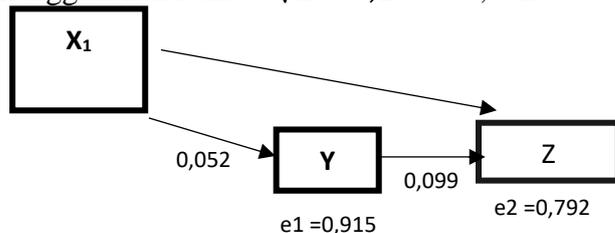


Gambar 4.5 Hasil Koefisien jalur model I Pelatihan Terhadap Lingkungan Kerja

Koefisien jalur model II

Nilai signifikan dari kedua variabel X_1 pelatihan 0,002 $Y=0,000$ kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel pelatihan X_1 pelatihan dan lingkungan kerja Y berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z .

Besarnya nilainya R square adalah 10,7 %, menunjukkan bahwa pelatihan X_1 pelatihan dan lingkungan kerja Y menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 10,7% dan sisanya 89,3% didapatkan oleh faktor lain diluar model. Untuk mencari e_1 dapat menggunakan rumus. $\sqrt{1 - 0,107} = 0,792$



Gambar 4.6 Hasil Koefisien jalur model II Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja

2) Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan

1. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan analisis pengaruh X_1 pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Y .
2. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,002 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan, analisis pengaruh X_1 pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z
3. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan, analisis lingkungan kerja Y berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z
4. Analisis X_1 melalui Y terhadap Z

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan x_1 terhadap z sebesar $(0,318)^2 = 0,101$. sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 pelatihan melalui Lingkungan Kerja Y terhadap z adalah nilai beta X_1 pelatihan terhadap Lingkungan Kerja Y dan beta Lingkungan Kerja Y terhadap Kinerja Karyawan Z yaitu $0,043 \times 0,125 = 0,005$, maka pengaruh total yang diberikan X_1 pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0,101 + 0,005 = 0,106$

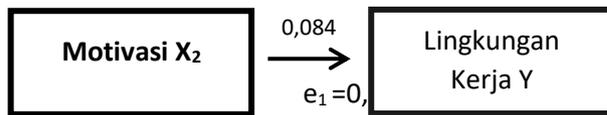
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_1 pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Z lebih besar dari pengaruh langsung X_1 pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Z maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X_1 pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Z melalui Lingkungan Kerja Y .

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan sebagai variabel intervening di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

1) Menghitung Koefisien jalur

Koefisien jalur model I

Nilai signifikan dari variable X_2 Motivasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variable X_2 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Y. besarnya nilainya R square adalah 6,9 %, menunjukkan X_2 Motivasi menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 6,9% dan sisanya 93,1% didapatkan oleh factor lain diluar model. untuk mencaei e_1 dapat menggunakan rumus. $\sqrt{1 - 0,069} = 0,964$

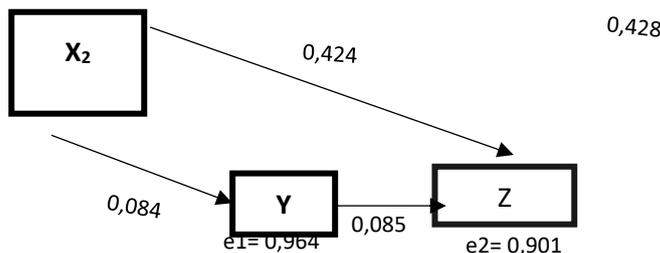


Gambar 4.7 Hasil Koefisien jalur model I Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja

Koefisien jalur model II

Nilai signifikan dari kedua variable X_2 Motivasi 0,000 $Y=0,000$ kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variable pelatihan X_2 Motivasi dan lingkungan kerja Y berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z.

Besarnya nilainya R square adalah 18,7 %, menunjukkan bahwa X_2 Motivasi dan lingkungan kerja Y menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 18,7% dan sisanya 81,3 didapatkan oleh factor lain diluar model. Untuk mencaei e_2 dapat menggunakan rumus. $\sqrt{1 - 0,187} = 0,901$



Gambar 4.8 Hasil Koefisien jalur model II Motivasi Terhadap Kinerja

2) Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan

1. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan analisis pengaruh X_2 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Y.
2. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan, analisis pengaruh X_2 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z
3. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan, analisis lingkungan kerja Y. berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z
4. Analisa X_2 melalui Y terhadap Z

Diketahui pengatuh langsung yang diberikan X_2 Motivasi terhadap z sebesar $(0,424)^2 = 0,179$. sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 Motivasi melalui Lingkungan Kerja Y terhadap z adalah nilai beta X_2 Motivasi terhadap Lingkungan Kerja Y dan beta Lingkungan Kerja Y terhadap Kinerja Karyawan Z yaitu $0,004 \times 0,107 = 0,0004$, maka pengaruh total yang diberikan X_2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak

langsung $0,179+0,0004=0,1794$

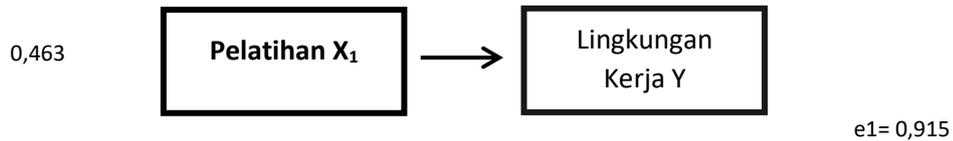
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Z lebih kecil dari pengaruh langsung X_2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Z maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X_2 Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Z melalui Lingkungan Kerja Y.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel Intervening di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk

1) Menghitung Koefisien jalur

Koefisien jalur model I

Nilai signifikan dari variable X_3 Disiplin Kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variable X_3 Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Y. besarnya nilainya R square adalah 16,2 %, menunjukkan bahwa X_3 Disiplin Kerja menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 16,2% dan sisanya 83,8% didapatkan oleh factor lain diluar model. untuk mencaei e1 dapat menggunakan rumus. $\sqrt{1 - 0,162} = 0,915$

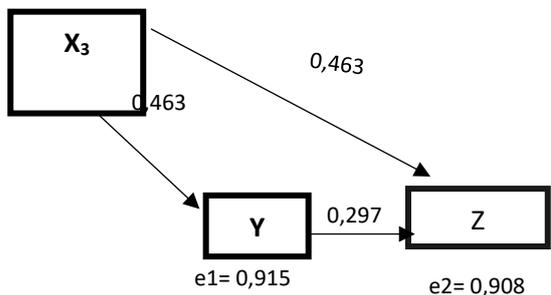


Gambar 4.9 Hasil Koefisien jalur model I Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Koefisien jalur model II

Nilai signifikan dari kedua variable X_3 Disiplin Kerja 0,000 $Y=0,008$ kecil dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variable pelatihan X_3 Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Y berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z.

Besarnya nilainya R square adalah 17,5 %, menunjukkan bahwa X_3 Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Y menghasilkan kontribusi sebesar sebesar 17,5% dan sisanya 82,5 didapatkan oleh factor lain diluar model. Untuk mencaei e2 dapat menggunakan rumus. $\sqrt{1 - 0,175} = 0,908$



Gambar 4.10 Hasil Koefisien jalur model II Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2) Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan

1. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan analisis pengaruh X_3 Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Y.

2. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,000 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan, analisis pengaruh X_3 Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z
3. Uji hipotesis dan penarikan kesimpulan $0,008 < 0,005$ sedangkan dapat disimpulkan, analisis lingkungan kerja Y. berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Z
4. Analisis X_3 melalui Y terhadap Z
 Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_3 Disiplin Kerja terhadap z sebesar $(0,463)^2 = 0,214$. sedangkan pengaruh tidak langsung X_3 Disiplin Kerja melalui Lingkungan Kerja Y terhadap z adalah nilai beta X_3 Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja Y dan beta Lingkungan Kerja Y terhadap Kinerja Karyawan Z yaitu $0,466 \times 0,375 = 0,174$, maka pengaruh total yang diberikan X_3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0,214 + 0,174 = 0,388$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Z lebih kecil dari pengaruh langsung X_3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Z maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X_3 Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Z melalui Lingkungan Kerja Y.

Pembahasan Hasil Penelitian

IMPLEMENTASI MANAJERIAL

Program pelatihan Bukaka Teknik Utama Tbk Pelatihan dilakukan untuk memberikan pembekalan atau penambahan pengetahuan bagi pegawai. Biasanya pelatihan dilakukan untuk menambahkan kemampuan terbaru pada pegawai untuk bekerja dengan kinerja yang terbaik. Dilihat dari fungsinya pelatihan memiliki efek yang sangat baik bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pertanyaan yang diajukan didalam kuisioner melihat kepada beberapa aspek yaitu apakah ada kesempatan yang diberikan oleh pihak instansi yang meningkatkan keterampilan pegawai, kesempatan untuk belajar tentang hal baru, seberapa sering instansi menyelenggarakan pelatihan untuk pegawai dan keuntungan yang didapat ketika bekerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka setiap atasan harus bisa membangun kesadaran para karyawannya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan akan prestasi akan membuat karyawan semangat dan unggul dalam bekerja.

Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lebih serius dan ditingkatkan kembali dalam pengetahuan pada pegawai dikarenakan disiplin kerja sangat penting bagi suatu instansi karena sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan dalam instansi tersebut (Maryati, 2016). Pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, terutama untuk absensi dan dengan pegawai yang sering datang terlambat akan menghambat pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu. Instansi perlu lebih tegas dan tepat sasaran dalam memberikan sanksi guna memperlakukan pegawai yang selalu melanggar peraturan-peraturan instansi.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang sesuai dengan

yang diharapkan karyawan dapat memberikan keleluasaan dan kemudahan karyawan untuk bergerak dan bekerja serta dapat mengoptimalkan pekerjaannya.

Program pelatihan PT. Bukaka Teknik Utama Tbk berdampak pada Lingkungan Kerja, dengan tempat kerja itu sendiri bertindak sebagai variabel intervensi. lingkungan kerja yang baik menerima pelatihan jika pelatihan didukung oleh sumber daya yang cukup dan lingkungan kerja yang positif antara rekan kerja dan manajemen. Ruang kantor kondusif untuk beristirahat dan relaksasi, dan juga berfungsi untuk menginspirasi pekerja untuk melakukan upaya terbaik mereka. Karyawan akan didorong untuk memberikan upaya terbaik mereka, sehingga berdampak positif pada bisnis. Upaya telah dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan membersihkan tempat kerja karyawan dan melakukan kegiatan bersama setahun sekali di antara rekan kerja, bawahan, dan atasan. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, dan ini dapat dilakukan dengan melakukan hal-hal seperti memeriksa jendela, AC, lampu kamar, dan peralatan pembersih sebulan sekali; mengganti fasilitas yang rusak; menata ulang dengan nuansa baru setahun sekali; dan meningkatkan aktivitas dengan kolega, bawahan, dan atasan setiap bulan.

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap lingkungan kerja, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja (Rachmadewi et al., 2021). Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Riyanto, 2020).

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan Kerja memastikan bahwa karyawan selalu mengikuti aturan dan peraturan perusahaan. Aturan optimal tentang aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat membantu menjabari tujuan PT. Bukaka Teknik Utama Tbk, budaya kantor memiliki dampak yang cukup besar dan bermanfaat bagi kemampuan karyawan untuk menjaga ketertiban dan fokus pada pekerjaan mereka.

Pelatihan kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyan, hal tersebut keduanya sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kerja, potensi, kontribusi kerja, kenyamanan serta efektifitas kinerja dalam perusahaan (Karhawi, 2016).

Lingkungan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menentukan besar atau kecilnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan (Rachmadewi et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk memperhatikan dampak positif dari lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak manajemen Bukaka Teknik Utama Tbk yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi menenganai kinerja karyawan agar dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan, motivasi dalam bekerja dan penerapan disiplin sesuai dengan standar yang sudah ada yang tentunya dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Lingkungan kerja sebagai variabel *Intervening*.

KESIMPULAN

Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukaka Teknik Utama Tbk.

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukaka Teknik Utama Tbk.
2. \Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukaka Teknik Utama Tbk.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukaka Teknik Utama Tbk.
4. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Lingkungan Kerja di PT Bukaka Teknik Utama Tbk.
5. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Lingkungan Kerja di PT. Bukaka Teknik Utama Tbk.
6. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Lingkungan Kerja di PT Bukaka Teknik Utama Tbk.
7. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_1 pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Z lebih kecil dari pengaruh langsung X_1 pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Z maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X_1 pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Z melalui Lingkungan Kerja Y.
8. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Z lebih kecil dari pengaruh langsung X_2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Z maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X_2 Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Z melalui Lingkungan Kerja Y.
9. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Z lebih kecil dari pengaruh langsung X_3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Z maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung X_3 Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Z melalui Lingkungan Kerja Y.

BIBLIOGRAFI

- Abdillah, F., Leewellyn, V., & Yadisaputra, M. (2020). Local Community Life Satisfaction at Early Stage Tourist Destination. *E-Journal of Tourism*, 7(2), 177–192.
- Agnihotri, R., Dingus, R., Hu, M. Y., & Krush, M. T. (2016). Social media: Influencing customer satisfaction in B2B sales. *Industrial Marketing Management*, 53, 172–180.
- Ashcroft, L., & Hoey, C. (2001). PR, marketing and the Internet: implications for information professionals. *Library Management*, 22(1/2), 68–74.
- Bruhn, J. G. (2011). *The sociology of community connections*. Springer Science & Business Media.
- Corry Al'qur'ani, F. N., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis Marketing Strategy Melalui Media Sosial pada Produk Premium Leather Bag. *Jurnal Ekobistek*, 343–348.

- Karhawi, I. (2016). Influenciadores digitais: o Eu como mercadoria. *Tendências Em Comunicação Digital*. São Paulo: ECA/USP, 39–58.
- Maryati, L. (2016). *Strategi Komunikasi Penggunaan Twitter dalam Kegiatan Promosi Kuliner (Studi Kasus Strategi Komunikasi Penggunaan Media Sosial Twitter oleh Akun@ TongkronganSolo dalam Kegiatan Promosi Kuliner di Kota Solo)*.
- Moriansyah, L. (2015). Pemasaran melalui media sosial: Antecedents dan consequences social media marketing: Antecedents and consequenc-es. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 19(3), 187–196.
- Mumtaz, R. (2019). Awareness and perspectives social media as new strategic marketing approach in minor industries; notion grounded on AIDA model. *Journal of Content, Community Communication*, 10.
- Pradana, M. (2015). Klasifikasi bisnis e-commerce di Indonesia. *Modus*, 27(2), 163–174.
- Rachmadewi, I. P., Firdaus, A., Qurtubi, Q., Sutrisno, W., & Basumerda, C. (2021). Analisis Strategi Digital Marketing pada Toko Online Usaha Kecil Menengah. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 7(2), 121–128.
- Riyanto, A. D. (2020). Hootsuite (We are Social): Indonesian Digital Report 2020. *Glob Digit Insights*.
- Rohmah, S. N. (2020). Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Corona? *Adalah*, 4(1), 63–74.
- Schiffman, L., & Kanuk Leslie, L. (2007). *Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Indeks Prestice Hall.
- Sonti, S. (2017). *The Price of Prosperity: Inflation and the Limits of the New Deal Order*. University of California, Santa Barbara.

Copyright holders:
Nama Penulis (Tahun Terbit)
First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

