



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i3>

Received: 25 Agustus 2024, Revised: 01 September 2024, Publish: 10 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor

Triskamto¹, Adler Haymans Manurung², Wastam Wahyu Hidayat³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, tris.berkah20@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Corresponding Author: tris.berkah20@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to identify and analyze the Influence of Leadership, Discipline, Work Environment and Training on Employee Performance through Motivation as a moderating variable at PT Suzuki Indomobil Motor. The method used in this research is a quantitative approach to data collection through questionnaires distributed to employees with a sample size of 180 employees. The analysis model used is path analysis. The research results show that : 1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance. 2) Discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3) The work environment has no effect and is not significant on employee performance. 4) Training has a positive effect on employee performance. 5) Motivation is not able to moderate leadership, work environment and training on employee performance but is able to moderate discipline on employee performance. This research contributes to the importance of improving the work environment by providing adequate facilities, providing comfortable rest rooms, opening open lines of communication between management and employees, enforcing discipline by implementing rewards and punishments and increasing motivation with family gatherings involving the family because it is proven to improve performance. employee.*

Keyword: *Employee Performance, Leadership, Discipline, Work Environment, Training, Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dengan jumlah sampel 180 karyawan. Model analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 5) Motivasi tidak mampu memoderasi kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan namun mampu memoderasi disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pentingnya meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menyediakan fasilitas yang memadai menyediakan ruang istirahat yang nyaman, membuka jalur komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, menegakkan disiplin dengan menerapkan *reward and punishment* dan meningkatkan motivasi dengan *family gathering* melibatkan keluarga karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

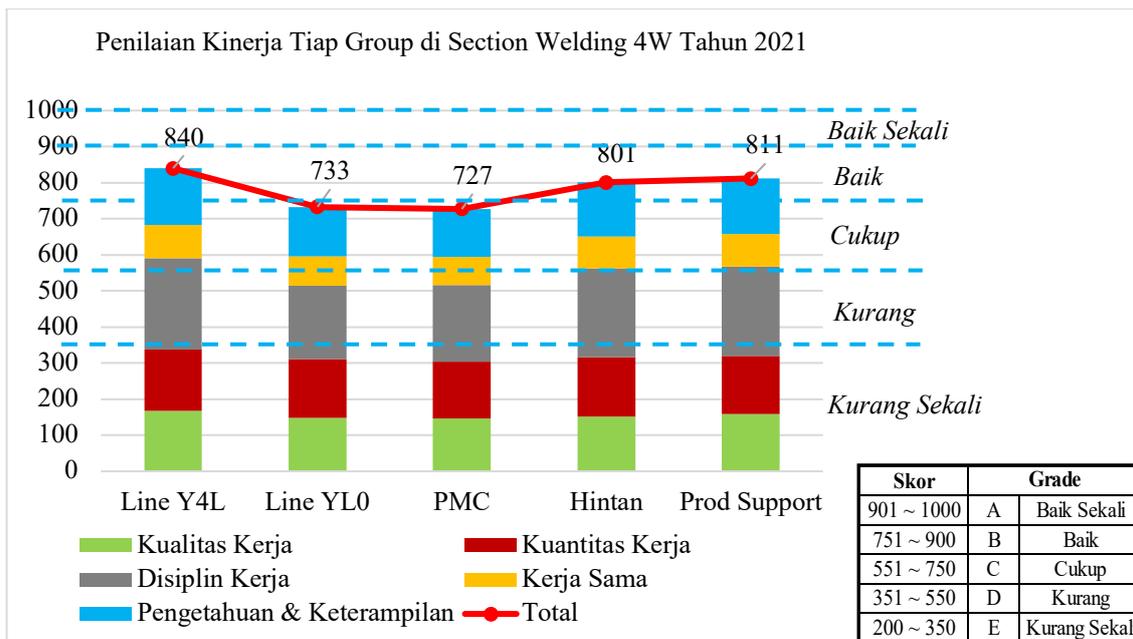
PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Menurut Soekidjo (2011), bahwa sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut.

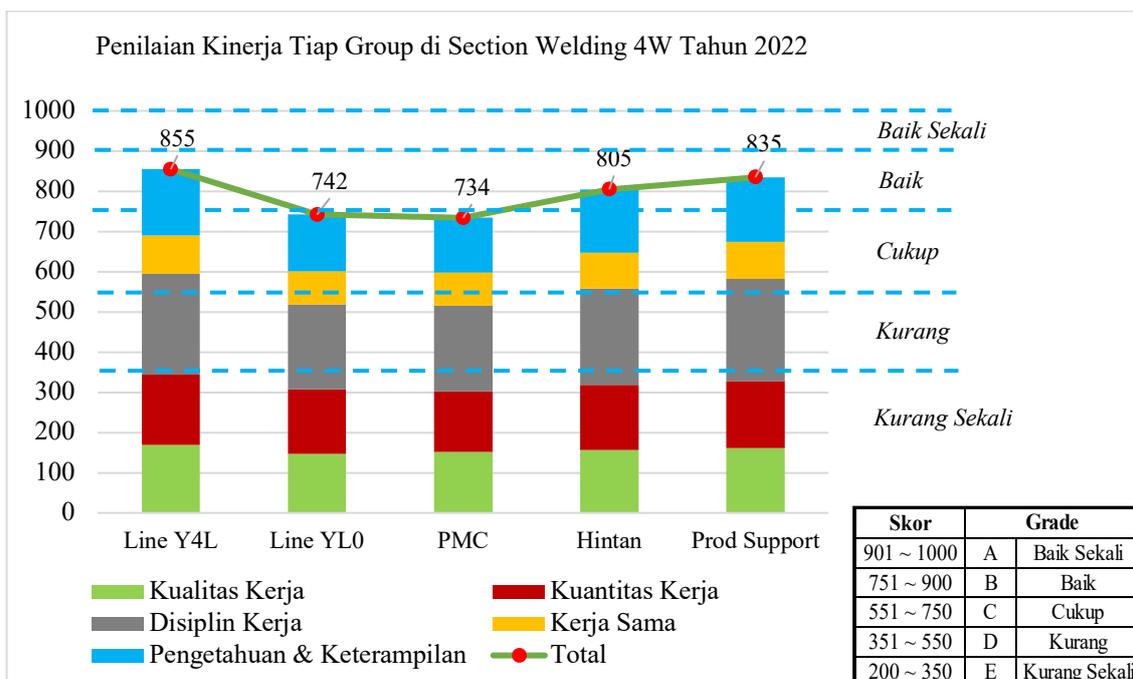
Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Keberhasilan dari kegiatan usaha diantaranya karena memiliki kinerja karyawan yang bagus.

Menurut Mangkunegara (2010:184) bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan. Sebagaimana bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Ghazali (2017) bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya (Wahyuddin dan Mahardikwanto, 2013). Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan.

Menurut observasi yang dilakukan peneliti di Section Welding 4W PT Suzuki Indomobil Motor, ada berbagai hal permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawannya.



Gambar 1. Diagram Penilaian Kinerja Tiap Group di Section Welding 4W Tahun 2021



Gambar 2. Diagram Penilaian Kinerja Tiap Group di Section Welding 4W Tahun 2022

Berdasarkan data yang didapat dari Section Welding 4W PT Suzuki Indomobil Motor Tahun 2021 dan Tahun 2022. Penilaian kinerja dilakukan pada tiap-tiap karyawan sebanyak 396 orang, data tersebut dikelompokkan menjadi beberapa Group di Section Welding 4W. Hal ini merupakan sebuah fenomena yang menarik untuk diperhatikan.

Adapun penjelasan tiap Group diantaranya Line Y4L yaitu satu Group yang dipimpin oleh seorang Supervisor, bertanggung jawab untuk memproduksi mobil type Y4L (New Carry), dengan jumlah karyawan 136 orang yang terdiri dari Sub Group Head, Line Leader dan Operator. Line YL0 yaitu satu Group yang dipimpin oleh seorang Supervisor, bertanggung jawab untuk memproduksi mobil type YL0 (APV), dengan jumlah karyawan 132 orang yang terdiri dari Sub Group Head, Line Leader dan Operator. PMC yaitu satu Group yang dipimpin

oleh seorang Supervisor, bertanggung jawab untuk melakukan monitoring komponen atau material untuk kebutuhan produksi Y4L, YL0 dan Spare Part, dengan jumlah karyawan 49 orang yang terdiri dari Sub Group Head, Line Leader dan Operator. Hinta yaitu satu Group yang dipimpin oleh seorang Supervisor, bertanggung jawab untuk melakukan kontrol kualitas terhadap produk yang dihasilkan, dengan jumlah karyawan 51 orang yang terdiri dari Sub Group Head, Line Leader dan Operator. Production Suport yaitu satu Group yang dipimpin oleh seorang Supervisor, bertanggung jawab untuk melakukan kontrol safety, budget, mesin, administrasi karyawan dan pengadaan barang-barang pendukung produksi, dengan jumlah karyawan 26 orang yang terdiri dari Sub Group Head, Line Leader dan Operator.

Berbagai Group dilakukan evaluasi berdasarkan skor kinerja yang diberikan, yang kemudian dikategorikan ke dalam beberapa rentang skor untuk menentukan predikatnya. Sebagian besar Group mendapat predikat "Baik" dengan rentang skor antara 751 hingga 900. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Group di Section Welding 4W PT Suzuki Indomobil Motor tersebut memiliki kinerja yang baik. Namun, terdapat juga beberapa Group yang mendapat predikat "Cukup" dengan skor antara 551 hingga 750, menunjukkan tingkat kinerja yang cukup di antara Group lainnya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh antara kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Sumber data yang diperoleh oleh penulis yaitu data primer yang berasal dari karyawan sebagai responden.

Adapun penelitian ini dilaksanakan di Section Welding 4W PT Suzuki Indomobil Motor yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai bulan September 2023 dengan jumlah sampel 180 orang dari jumlah populasi 287 orang.

Metode Analisis Data pada penelitian ini menggunakan analisis berbasis komponen atau *variance based, Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat analisis program SmartPLS Alasan penggunaan PLS pada analisis ini sebagaimana pernyataan Ghozali (2014), bahwa PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak didasarkan banyaknya asumsi, serta data tidak harus terdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) serta ukuran sampel yang tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja di Section Welding 4W PT Suzuki Indomobil Motor, semuanya akan ditampilkan dalam bentuk tabel.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan Jenis kelamin ditampilkan dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	179	99,44%
Perempuan	1	0,56%
Jumlah	180	100,00%

Sumber : data penelitian diolah (2024)

2. Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan ditampilkan dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	171	95,00%
2	Diploma III	4	2,22%
3	Strata 1	5	2,78%
	Jumlah	180	100,00%

Sumber : data penelitian diolah (2024)

3. Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia ditampilkan dalam tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21- 30 th	6	3,33%
2	31-40 th	96	53,34%
3	41-50 th	72	40,00%
4	>50 th	6	3,33%
	Jumlah	180	100,00%

Sumber : data penelitian diolah (2024)

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja ditampilkan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	6	3,33%
2	5-10 tahun	5	2,78%
3	11-15 tahun	78	43,33%
4	16-20 tahun	68	37,78%
5	>20 tahun	23	12,78%
	Jumlah	180	100,00%

Sumber : data penelitian diolah (2024)

5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan ditampilkan dalam tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Jenis Kelamin	Pendidikan		
	SMA	D3	S1
Laki-Laki	171	4	4
Perempuan	0	0	1

Sumber : data penelitian diolah (2024)

6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia ditampilkan dalam tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Usia			
	21- 30 th	31-40 th	41-50 th	>50 th
Laki-Laki	6	95	72	6
Perempuan	0	1	0	0

Sumber : data penelitian diolah (2024)

7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja ditampilkan dalam tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Lama Bekerja				
	<5 th	5-10 th	11-15 th	16-20 th	>20 th
Laki-Laki	5	4	78	68	23
Perempuan	0	1	0	0	0

Sumber : data penelitian diolah (2024)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan butir dari variabel penelitian, dalam hal ini menggunakan SmartPLS. Untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam bentuk rekapitulasi hasil perhitungan indikator penelitian seperti terlihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Peubah Laten	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kepemimpinan	KP1	0,703	Valid
	KP2	0,706	Valid
	KP3	0,702	Valid
	KP4	0,757	Valid
	KP5	0,780	Valid
	KP6	0,743	Valid
	KP7	0,749	Valid
	KP8	0,759	Valid
	KP9	0,715	Valid
Disiplin Kerja	DP10	0,762	Valid
	DP11	0,803	Valid
	DP12	0,811	Valid
	DP13	0,849	Valid
	DP14	0,861	Valid
	DP15	0,880	Valid
	DP16	0,785	Valid
	DP17	0,706	Valid
	DP18	0,720	Valid
Lingkungan Kerja	LK19	0,786	Valid
	LK20	0,853	Valid

	LK21	0,875	Valid
	LK22	0,920	Valid
	LK23	0,904	Valid
	LK24	0,886	Valid
	LK25	0,876	Valid
	LK26	0,886	Valid
	LK27	0,814	Valid
Pelatihan	PL28	0,815	Valid
	PL29	0,894	Valid
	PL30	0,879	Valid
	PL31	0,907	Valid
	PL32	0,896	Valid
	PL33	0,909	Valid
	PL34	0,908	Valid
	PL35	0,902	Valid
	PL36	0,847	Valid
Motivasi	MV37	0,704	Valid
	MV38	0,745	Valid
	MV39	0,811	Valid
	MV40	0,820	Valid
	MV41	0,809	Valid
	MV42	0,811	Valid
	MV43	0,809	Valid
	MV44	0,797	Valid
	MV45	0,702	Valid
Kinerja	KJ46	0,748	Valid
	KJ47	0,775	Valid
	KJ48	0,796	Valid
	KJ49	0,816	Valid
	KJ50	0,763	Valid
	KJ51	0,765	Valid
	KJ52	0,719	Valid
	KJ53	0,764	Valid
	KJ54	0,740	Valid

Sumber : data penelitian diolah (2024)

Tabel 9 di atas menunjukkan semua butir indikator penelitian valid karena memiliki *outer loadings* lebih besar daripada 0,70 seperti yang disyaratkan (Ghozali, 2014) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan semua butir soal dapat digunakan sebagai indikator penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan instrumen penelitian sehingga instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja akan dijabarkan pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

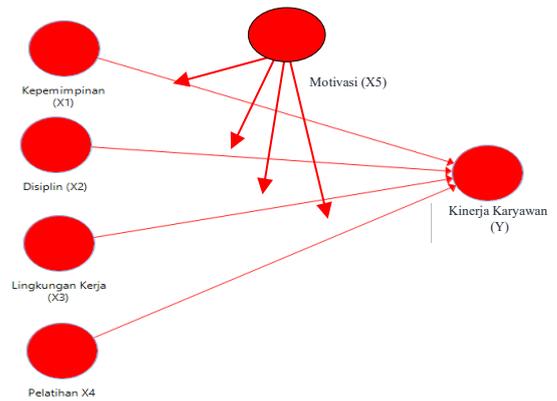
Peubah Laten	Alpha Cronbach'c	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0,894	0,70	Reliabel
Disiplin	0,929	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,959	0,70	Reliabel
Pelatihan	0,965	0,70	Reliabel
Motivasi	0,919	0,70	Reliabel
Kinerja	0,911	0,70	Reliabel

Sumber : data penelitian diolah (2024)

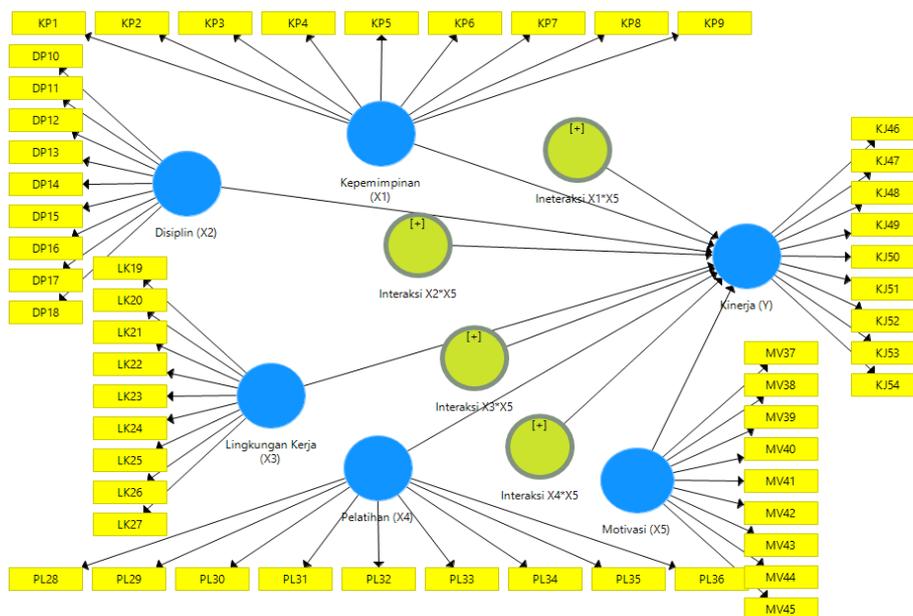
Tabel 10 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2014) sehingga variabel penelitian dapat disimpulkan handal dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Diagram Jalur

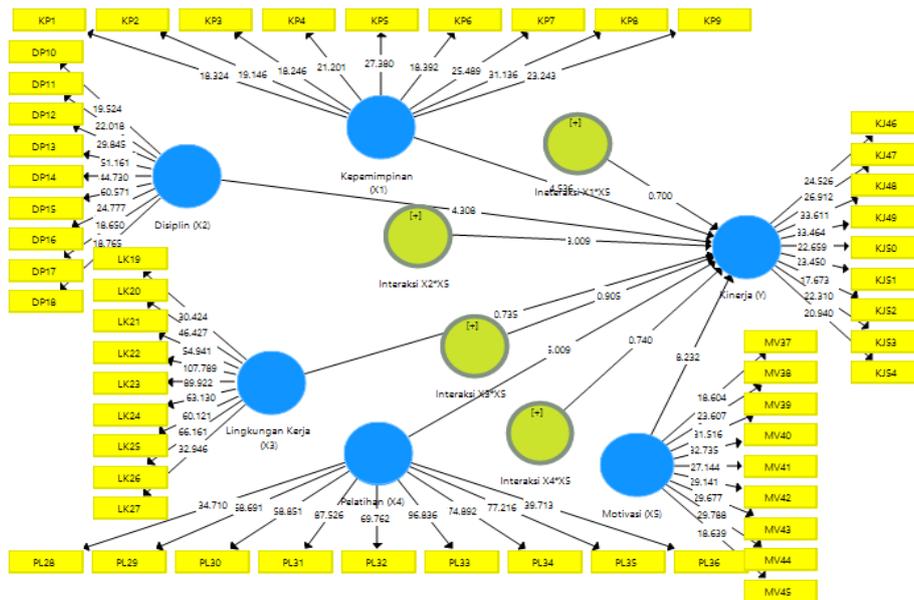
Langkah ini dilakukan agar hasilnya lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur menghubungkan antar variabel dan indikator.



Gambar 3. Diagram Jalur Tahap 1



Gambar 4. Diagram Jalur Tahap 2



Gambar 5. Diagram Jalur Tahap 3

Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis SEM PLS dengan bantuan program komputer SmartPLS (*Partial Least Squares*). Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dapat diketahui dari *path coefficient*. Dengan *path coefficient* dapat diketahui ada tidaknya pengaruh langsung antara variabel independen (kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja) dan pengaruh variabel independen (kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja) dimoderasi oleh variabel motivasi yang dapat dilihat dari tabel 11 dibawah ini :

Tabel 10. Path Coefficients

Path Coefficients						
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:		
	Original Sam...	Sample Mea...	Standard Devia...	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
Disiplin (X2) -> Kinerja (Y)	0.206	0.217	0.048	4.322	0.000	
Interaksi X1*X5 -> Kinerja (Y)	-0.021	-0.024	0.031	0.659	0.510	
Interaksi X2*X5 -> Kinerja (Y)	0.138	0.142	0.047	2.928	0.004	
Interaksi X3*X5 -> Kinerja (Y)	0.050	0.047	0.059	0.843	0.400	
Interaksi X4*X5 -> Kinerja (Y)	-0.016	-0.014	0.022	0.725	0.469	
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0.142	0.140	0.030	4.714	0.000	
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0.035	0.025	0.045	0.770	0.442	
Motivasi (X5) -> Kinerja (Y)	0.485	0.483	0.060	8.040	0.000	
Pelatihan (X4) -> Kinerja (Y)	0.163	0.168	0.034	4.795	0.000	

Sumber : data penelitian diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SmartPLS*, dapat diketahui pengaruh kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan terhadap kinerja dimoderasi motivasi yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diketahui $P_{value} = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 dan didukung dengan $t_{statistik}$ sebesar 4,714 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) maka hipotesis satu (H_1) terbukti bahwa

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan meningkat demikian sebaliknya, apabila kepemimpinan semakin jelek maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini tidak sependapat dengan penelitian Sudarman (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. (Tewal & Dotulong, 2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa. Sependapat dengan peneliti sebelumnya (Arianto, 2022) menjelaskan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Pimpinan yang memiliki kemampuan untuk membina kerjasama hubungan dengan baik, kemampuan bekerja efektif dan partisipatif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara antara disiplin terhadap kinerja karyawan diketahui $P_{\text{value}} = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 dan didukung dengan $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,322 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) maka hipotesis dua (H_2) terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila disiplin semakin meningkat maka kinerja karyawan meningkat demikian sebaliknya, apabila disiplin semakin jelek maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini sependapat dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam (Suparno, 2019). Sependapat juga dengan Martianus Maruwu (2020) yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. (Istiqomah, 2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang datang tepat waktu, tanggung jawab dan taat kepada aturan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS* tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui $P_{\text{value}} = 0,442$ lebih besar dari 0,05 dan tidak didukung dengan $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,770 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) maka hipotesis tiga (H_3) tidak terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sependapat dengan Emilan Siboro (2021) dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). Sudarman (2021) juga menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. (Lukito & Alriani, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Distribusi Nusantara Semarang. Dalam penelitian ini suasana kerja yang baik, hubungan rekan kerja selama ini dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan PT Suzuki Indomobil Motor tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh $P_{\text{value}} = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 dan diperkuat dengan $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,795 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) sehingga hipotesis empat (H_4) terbukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pelatihan semakin meningkat maka kinerja karyawan meningkat demikian sebaliknya apabila pelatihan semakin menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Hal ini sependapat dengan penelitian sebelumnya Sudarman (2021) bahwa pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dan Tarigan (2018) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga. (Alhudhori et al., 2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. (Kosdianti1 & Sunardi, 2021) juga mendukung penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria piranti Perkasa Kota Tangerang. Dalam penelitian ini pelatihan yang telah dilakukan dengan instruktur yang profesional, didukung oleh antusias peserta diklat dan materi sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi

Hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS* menunjukkan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi diketahui $P_{\text{value}} = 0,510$ lebih besar dari 0,05 dan memiliki $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,659 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) sehingga hipotesis lima (H_5) tidak terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi. Artinya motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sependapat dengan penelitian Nurhayati et al., (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan. Alhudhori (et al., 2018) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian (Dewanti et al., 2022) yang menyebutkan motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SmartPLS* terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi diketahui $P_{\text{value}} = 0,004$ lebih kecil dari 0,05 dan didukung dengan $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,928 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) maka hipotesis keenam (H_6) terbukti bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi. Hal ini berarti motivasi mampu memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sependapat dengan penelitian Firdaus & Masruroh (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Dzulfikri & Kusworo, (2024) menyebutkan bahwa motivasi memoderasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di peternak lele. Penelitian (Jufrizen, 2018) tidak sependapat dengan mengatakan motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi

Hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS* menunjukkan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi diketahui $P_{\text{value}} = 0,400$ lebih besar dari 0,05 dan memiliki $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,843 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) sehingga hipotesis tujuh (H_7) tidak terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi. Artinya motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian (Mochlasin, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan, tetapi motivasi sendiri tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga sependapat dengan penelitian (Mochlasin, 2022) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja Islam tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja Islam tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Nurhayati et al., (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja pada bendahara desa di kabupaten Tabanan.

8. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi

Hasil perhitungan menggunakan *SmartPLS* menunjukkan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi diketahui $P_{\text{value}} = 0,469$ lebih besar dari 0,05 dan memiliki $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,725 (lihat tabel 4.7) nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,960 (Ghozali, 2014) sehingga hipotesis delapan (H_8) tidak terbukti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi. Artinya motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Ernawati (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi mampu memoderasi pengaruh pelatihan dengan kinerja perawat di RSSA. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian (Neza & Rivai, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan memediasi secara parsial hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Panjaitan & Tiarapuspa (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Hal ini berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat demikian sebaliknya apabila kepemimpinan semakin buruk maka kinerja karyawan semakin menurun.

2. Disiplin Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Hal ini berarti apabila disiplin semakin meningkat maka kinerja meningkat demikian sebaliknya apabila disiplin semakin menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

3. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Hal ini berarti apabila pelatihan semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat demikian sebaliknya apabila pelatihan semakin menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

5. Motivasi Tidak Mampu Memoderasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Namun Mampu Memoderasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Artinya setiap perubahan motivasi yang dilakukan tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun Motivasi mampu memoderasi disiplin terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi yang diberikan perusahaan mampu memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdillah, R.H. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Alhudhori, M., Ekonomi, F., Batanghari, U., & Manajemen, S. (2018a). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi*. In *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* (Vol. 18, Issue 3).
- Arianto, P. S. W. U. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi*. *Ekonomika* 45, 9(2), 124–138.
- Arifin, Samsul. et.al (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* Vol 1, No 1, Agustus 2019 ISSN 2685-869X (media online) Hal 22 - 29
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Mc Graw-Hill, Inc : Singapore
- Dewanti, I. S., Hadi, L., & Anggraini, B. F. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta*. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 26(2).<http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/paradigma/index>
- Dzulfikri, A., & Kusworo, B. (2024). *Motivasi Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada peternak ikan lele dusun bandarjo desa pranggan pare-kediri*. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index>
- Ernawati, S. U. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Study Pada RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 2, No. 02.
- Faisal, M. & Tarigan, Afiff. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Firdaus, A., & Masruroh, R. (2022). *Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas*

- Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan*. Indonesian Journal of Strategic Management, 5(1). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Istiqomah, S. N. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta*. Siasat Bisnis, 19(1), 89–97.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. The National Conferences Management and Business (NCMAB).
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(1), 141–150.
- Leonardo Hendy Lukito* & Ida Martini Alriani. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 25(45), 24–35.
- Manurung, A.H. (2024). *Regression and Extension*. PT Adler Manurung Press : Jakarta.
- Maruwu, Martianus. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat*. Universitas HKBP Nommensen.
- Mochlasin, M. Y. (2022). *Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan?* Journal of Management and Digital Business, 2(2).
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X*. Journal of Management and Business Review, 17(1), 1–25.
- Ningrum, Dilla Agista, et.al. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol. 4, No. 2.
- Nurhayati, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). *Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 1(1).
- Panjaitan, N., & Tiarapuspa. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender*. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 10(1).
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher : Sidoarjo Sudarman. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai*. Tesis. STIE Nobel Indonesia.
- Rumawas, Wehelmina. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press : Manado.
- Sehfidin, Arif. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Siboro, Emilan. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Suparno. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam*. Tesis. Universitas Medan Area.
- Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. EMBA, 6(4), 1978–1987.