

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA BAGIAN SUPIR PT. TRANSLINDO ABADI MAKMUR, JAKARTA**

Ita Erliyani<sup>1</sup>, Djodi Setiawan<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Raharja

Email: Ita.erliyani@raharja.info, Djodi@raharja.info

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine how much influence the Work Discipline variable (X1), Work Environment variable (X2), partially and jointly on Employee Performance (Y) at PT Translindo Abadi Makmur, Jakarta. The method used is a quantitative method and analyzes the relationship between independent and dependent variables. The measuring instrument used is a Likert scale by taking 30 respondents from the population as the research sample. To perform the data analysis method used in this study is to use the help of software, namely Partial Least Square (PLS) or SmartPLS version 3.0. From the research results, the R-Square value is 0.956 or 95.6%. So it can be said that work discipline and work environment together have an influence on employee performance, which is 95.6% and states that H3 is acceptable. Meanwhile, the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), secara parsial dan bersamasama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Translindo Abadi Makmur, Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan terikat. Alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan Skala Likert dengan mengambil 30 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk melakukan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu *Partial Least Square* (PLS) atau *SmartPLS* versi 3.0. dari hasil penelitian nilai *R-Square* adalah 0,956 atau 95,6%. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 95,6% dan menyatakan H3 dapat diterima. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

## **INTRODUCTION**

PT. Translindo Abadi Makmur merupakan perusahaan jasa angkutan, tentunya perusahaan ini harus mampu mempertahankan prestasinya dan menjaga kualitas pelayanannya. Dalam hal ini kinerja karyawan yang baik merupakan hal terpenting bagi perusahaan. Pada prosesnya kedisiplinan dan lingkungan kerja perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan yang baik sangat berguna sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan akan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik dan memiliki kemampuan pemahaman apa yang perusahaan inginkan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan supervisor lapangan PT. Translindo Abadi Makmur Bapak Wiriyanto, diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka iri terhadap teman supir lainnya. dengan menerima apa yang diberikan oleh perusahaan dan lebih mengerti harusnya dapat mewujudkan keberhasilan kinerja yang lebih baik. Hal ini tentu dapat menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Selain daripada itu berdasarkan pengalaman penulis selama bekerja di PT. Translindo Abadi Makmur tingkat kedisiplinan pada perusahaan ini masih rendah hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan ke pemimpin, dan datang telat untuk kerja, serta penggunaan alat pelindung diri (APD) yang tidak dipakai, yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tauhan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada diperusahaan merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya, dalam hal ini yang berperan penting agar disiplin kerja ini berjalan dengan baik dan dapat diikuti oleh karyawan adalah seorang pemimpin, pemimpin harus tegas terhadap karyawan agar semua peraturan tersebut dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, jika kepuasandiperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan akan baik, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai maka dari hasil kerjanya maka kedisiplinan karyawan rendah,

Menurunnya kinerja juga dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta

lingkungan kerja yang tidak kondusif karena banyaknya debu dan cuaca yang panas serta tempat istirahat karyawan yang belum kondusif juga dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan tersebut.

Mersa Candra Pratama (2016) dalam penelitiannya pada Kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung menyatakan Secara parsial variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mahardikawanto (2013) dalam penelitiannya pada karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aditya Nur Pratama (2016) dalam penelitiannya pada karyawan Pt. Razer Brothers menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramma Indra Pramuji (2017) dalam penelitiannya pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu menyatakan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu dengan sumbangan efektif. Hafizah (2018) dalam penelitiannya pada Pt. BNI Syariah Cabang Mataram menyatakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram.

## **METHOD**

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Menurut sugiyono (2019:7), penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2019:8) Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah.

## RESULTS AND DISCUSSION

Setelah melakukan penelitian dilapangan, peneliti memperoleh data-data mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Translindo Abadi Makmur. Responden yang digunakan sebanyak 30 pegawai. Dengan teknik sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil data-data dalam penelitian ini, diperoleh dari angket yang disebarakan kepada responden. Angket dalam penelitian ini berisi tentang item-item pertanyaan yang diberkaitan dengan variabel penelitian, angket tersebut juga berisikan data diri responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia responden. Data yang terkumpul dari responden disajikan sebagai berikut:

### ***A.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin***

**Tabel 1**

***Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin***

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	30	100%

Sumber: Hasil data primer yang telah diolah (2020)

Dari table 1 dapat diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai PT Translindo Abadi Makmur. didominasi oleh responden laki-laki, yaitu sebesar 30 orang atau setara dengan 100% dari keseluruhan responden.

## **A.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir	jumlah	Presentas e
SMA	30	100%

*Sumber :Hasil data primer yang telah diolah (2020)*

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT Translindo Abadi Makmur. didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA, yaitu sebesar 30 orang atau setara dengan 100%, dari keseluruhan jumlah responden.

## **A.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
20-25	10	40%
26-35	10	40%
36-45	5	10%
46-55	5	10%
Total	30	100%

*Sumber :Hasil data primer yang telah diolah (2020)*

Dari tabel 3 dapat diketahui, jika karakteristik responden berdasarkan usia pada PT Translindo Abadi Makmur. didominasi oleh responden dengan usia 20 - 25 tahun dan usia 26-35 tahun. Dimana pada usia 20 – 25 tahun yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 10 orang atau 40%, usia 26– 35tahun sebanyak 10 orang atau 40%, usia 36-45 tahun sebanyak 5 orang atau 10% dan 46-55 tahun sebanyak 5 orang atau 10% dari keseluruhan responden.

## **B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

### **B.1 Variabel disiplin Kerja**

Berdasarkan 8 indikator disiplin Kerja, maka dapat direkapitulasi dan tabulasi. Hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4**  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.	3	26	1		
2	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	6	22	1		
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan pegawai.	28	2			
4	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada karyawan .	3	24	3		
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	5	25			
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi pegawai.	4	24	2		
7	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	20	5	1	4	
8	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan instansi berjalan dengan baik	20	5	2		

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang mempunyai nilai diatas rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel lingkungan kerja dengan indikator bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, dengan 28 responden. dan indikator yang paling rendah adalah bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan dengan 4 responden.

### ***B.2 Variabel lingkungan kerja***

Berdasarkan 11 indikator Lingkungan Kerja, maka dapat direkapitulasi dan tabulasi. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5  
Variabel Lingkungan Kerja

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga pekerjaan saya.	20	9	1		
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya	25	3	2		
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.	22	4	2		
4	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	29	1			
5	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik.	30				
6	Ruangan yang temperaturnya cukup ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerjamenjadi lebih nyaman	21	9			
7	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya	28	2			
8	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman	27	2	1		

9	Saya sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja.	22	3	5		
10	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	23	3	4		
11	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	4	26	2		

Sumber :Hasil data primer yang telah diolah (2020)

Dari table diatas menunjukkan bahwa indikator yang mempunyai nilai diatas rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel lingkungan kerja dengan indikator Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik, dengan 30 responden dan indikator yang paling rendah adalah mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja dengan 5 responden.

### ***B.3 Variabel Kinerja Karyawan***

Berdasarkan 7 indikator kinerja karyawan, maka dapat direkapitulasi dan tabulasi ,hasilnya sebagai berikut :

***Tabel 6***  
**Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha agar pekerjaan yang saya kerjakan mencapai target perusahaan.	24	2		4	
2	Saya berusaha agar kualitas yang saya hasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan.	23	3	4		
3	perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan		5	20	5	
4	Saya terampil mengoperasikan alat kerja.	1	24	5		
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.	25	3	2		
6	Perusahaan memberikan insentif berupa uang.	2	23	5		
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerja saya	2	23	5		

Sumber :Hasil data primer yang telah diolah (2020)

Dari table diatas menunjukkan bahwa indikator yang mempunyai nilai diatas rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel dengan indicator kinerja karyawan Saya

mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, dengan 25 responden. dan indikator yang paling rendah adalah perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan, dengan 20 responden.

### ***C. Pengujian Hipotesis Penelitian***

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. berikut adalah skema model program SmartPLS yang di uji :

#### ***C.1 Model Pengukuran (Outer Model)***

Outer model atau model pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel lainnya (Noor 2015:147)

##### ***C.1.a Hasil Uji Validitas Konvergen***

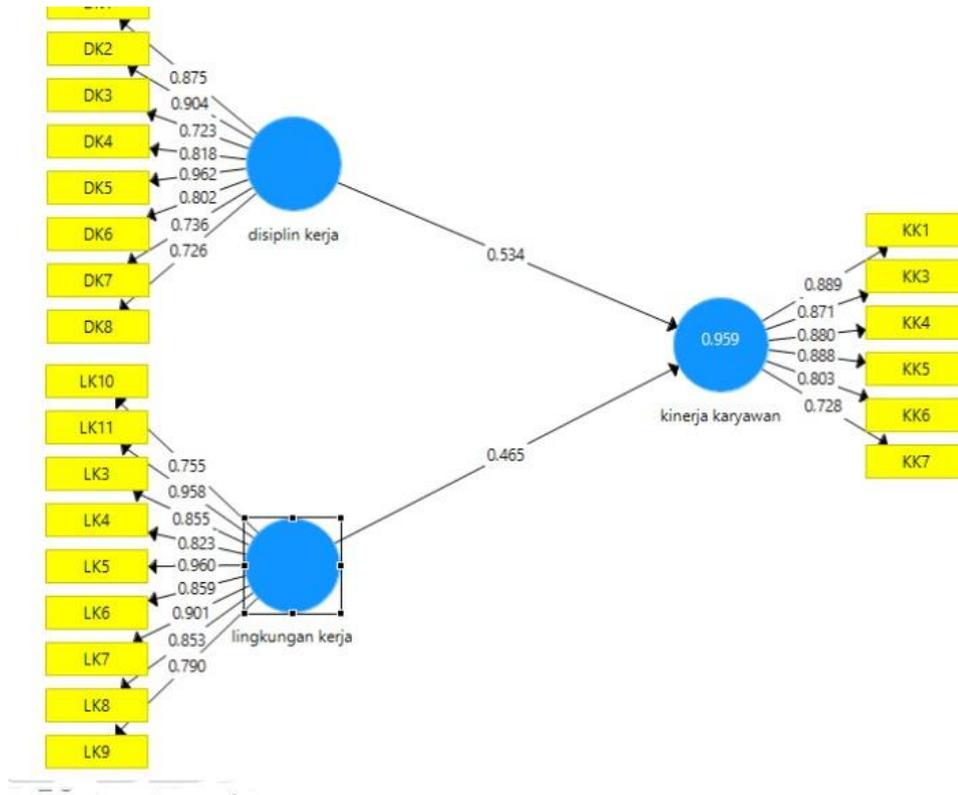
1. Validitas Konvergen (Convergent Validity) Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading  $>0.7$ . (Abdillah dkk, 2020: 60). Hasil Loading factor ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARY...	LINGKUNGAN ...
DK1	0.875		
DK2	0.904		
DK3	0.723		
DK4	0.818		
DK5	0.962		
DK6	0.802		
DK7	0.736		
DK8	0.726		
KK1		0.889	
KK3		0.871	
KK4		0.880	

***Gambar 1***

#### **Hasil Uji Validitas Konvergen**

Sumber :Pengolahan data dengan PLS (2020)



**Gambar 2 Diagram Jalur Loading Faktor**

**Sumber :Pengolahan data dengan PLS (2020)**

Berdasarkan gambar diatas dengan melakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS. Bahwa pada sebagian besar indikator masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0.7 dan dinyatakan valid.

**2. Discriminant validity**

Uji validitas diskriminan, parameter yang diukur adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten tersebut, atau dengan melihat skor cross loading. Abdillah, dkk (2015:207)

**Gambar 3**

**Average Variance Extracted (AVE)**

	disiplin kerja_	kinerja karya...	lingkungan kerja
disiplin kerja_	0.823		
kinerja karyawan	0.962	0.845	
lingkungan kerja	0.921	0.957	0.864

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer yang telah diolah (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui nilai AVE pada masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji.

**Gambar 4**  
**Cross loading**

	disiplin kerja_	kinerja karyawan	lingkungan kerja
DK1	0.875	0.866	0.925
DK2	0.904	0.943	0.960
DK3	0.723	0.631	0.495
DK4	0.818	0.836	0.852
DK5	0.962	0.925	0.935
DK6	0.802	0.724	0.687
DK7	0.736	0.651	0.523
DK8	0.726	0.675	0.516
KK1	0.818	0.889	0.958
KK3	0.874	0.871	0.855
KK4	0.890	0.880	0.767
KK5	0.851	0.888	0.859
KK6	0.721	0.803	0.652
KK7	0.708	0.728	0.725
LK10	0.698	0.716	0.755
LK11	0.818	0.889	0.958
LK3	0.874	0.871	0.855
LK4	0.800	0.814	0.823
LK5	0.904	0.943	0.960
LK6	0.851	0.888	0.859
LK7	0.817	0.812	0.901
LK8	0.669	0.725	0.853
LK9	0.691	0.740	0.790

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer yang telah diolah (202 0)

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang besar pada setiap variabel dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam setiap masing-masing variabel.

### **C.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner, Sujarweni (2014:85).

#### **a. Cronbach's Alpha**

Menurut Abdillah, dkk (2015:207), uji realibitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable, maka nilai Cronbach's alpha harus  $>0,6$  dan nilai *Composite reliability* harus  $> 0,7$ .

	Cronbach's Alpha
disiplin kerja_	0.931
kinerja karyawan	0.919
lingkungan kerja	0.957

*Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer yang telah diolah (2020)*

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi persyaratan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

#### **b. Composite Reliability**

Composite Reliability data yang dimiliki memiliki composite reliability > 0,7. Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah pengujian cronbach's alpha dan composite reliability. Berikut adalah nilai composite reliability nilai batas > 0,7 dapat diterima.

**Gambar 6**  
**Composite**  
**Reliability**

	Composite Reliability
disiplin kerja_	0.943
kinerja karyawan	0.937
lingkungan kerja	0.963

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer yang telah diolah (2020)

konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,7. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas pada model bentuk.

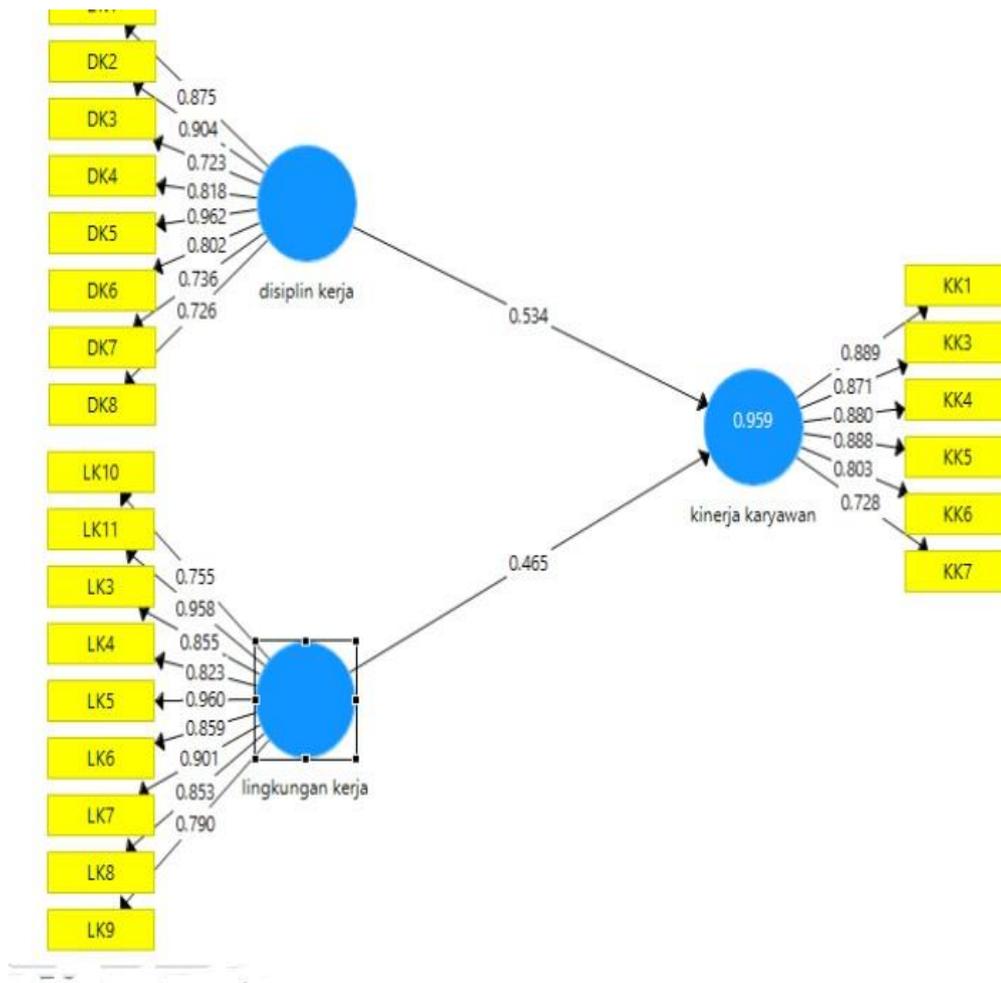
### **C. 3 Pengujian Inner Model Gambar 6 menunjukkan bahwa seluruh**

#### **a. Persamaan Inner Model**

Inner model atau model structural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* Noor (2015:147). Model persamaan dasar dari inner model dapat ditulis sebagai berikut :

$$KK = \gamma_1 \text{ Disiplin Kerja} + \gamma_2 \text{ lingkungan kerja} + \zeta$$

Sehingga diperoleh hasil koefisien dari model persamaannya adalah sebagai berikut :  
: Kinerja Karyawan = 0,534 Disiplin kerja + 0.465 lingkungan kerja +  $\zeta$



**Gambar 7 Model Penelitian**

Sumber :Pengolahan data dengan PLS (2020)

**b. Uji Path Coefficient**

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk endogen, nilai path coefficient atau t-values tiap path untuk uji signifikan antara konstruk dalam model struktural. Nilai R<sup>2</sup> 83 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – STIE BISMA LEPISI digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Menurut Hair et al (2008) skor path coefficient atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic, harus diatas 1,96 hipotesis dua ekor (two- tailed) 1,64 untuk hipotesis satu ekor (on- tailed). Dan menurut Noor (2015:150) nilai p-value < 0,05 (alpha 5%) signifikan.

*Gambar 8*

**Hasil Uji Path Coefficient**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (Q/...	P Values
disiplin kerja_ -> kinerja karyawan	0.534	0.561	0.185	2.879	0.004
lingkungan kerja -> kinerja karyawan	0.465	0.438	0.190	2.445	0.015

*Sumber :Pengolahan data dengan PLS (2020)*

Berdasarkan hasil dari table diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient dapat dilihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0.534. Dimana pengaruhnya adalah positif dan signifikan (t:2,879, p:0,004) kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,465. Dimana pengaruhnya adalah positif dan signifikan (t: 2,445, p: 0,015).

**C.4 Evaluasi model : F-square, R-square, Model Fit**

**1. Uji F-Square**

Menurut Cohen (1998) dalam Abdillah, dkk (2015:95) uji F-Square pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel bebas (laten eksogen) kekuatan antara 0,02, 0,15 dan 0,35. Yang artinya variabel laten eksogen memiliki kekuatan kecil, moderat (sedang) dan besar pada level structural.

	disiplin kerja_	kinerja karyawan	lingkungan kerja
disiplin kerja_		1.046	
kinerja karyawan			
lingkungan kerja		0.795	

Gambar 9 Uji F-Square

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0.795 lebih dari 0,35 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, sedang kan disiplin kerja memiliki nilai 1,046 lebih dari 0,02, maka dapat dikatakan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan R-Square. Uji R-Square merupakan variable endogen dalam model

	R Square
kinerja karyawan	0.959

Gambar 4.10 Hasil Uji R- Square

Sumber :Pengolahan data dengan PLS (2020)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,959. Hasil ini menunjukkan bahwa 95,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja Sedangkan sisanya 4,1% dimiliki oleh faktor lain yang berada diluar dari model penelitian ini.

## 2. Model Fit

Goodness Of Fit diukur menggunakan R2 variabel laten dependen dengan unprestasi yang sama dengan regresi. Berikut adalah pengelolaan data yang telah dilakukan, sebagai berikut :

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.132	0.132
d_ULS	4.832	4.832
d_G	n/a	n/a
Chi-Square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

**Gambar 11 Uji Model Fit**

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui jika nilai NFI memiliki nilai 0.

## CONCLUSION

Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *p-values* 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai *path coefficients* sebesar 0,534 atau 53,4% dan nilai *p-value* kurang dari 0,05. Maka H1 di tolak dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,4%. kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *p-values* 0,022 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai *path coefficients* sebesar 0,465 atau 46,5%. Maka H2 dapat diterima dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,5%. Besarnya nilai *R-Square* adalah 0,956 atau 95,6%. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 95,6% dan menyatakan H3 dapat diterima. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENCES

- Abdillah, Hartono dan Usman. 2020. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Edisi 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Sudaryo, Yoyo, Agus dan Nunung. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2018. Tata kerja Dan Produktifitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju