

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya

Nam Usaha : CV. Percetakan Fajar Mojokerto

Alamat : Jl. Raya Brangkal Gg. Timbangan Lama No. 69
Kedungmaling, Kabupaten Mojokerto

No. Telepon : 082118200300

CV. Percetakan Fajar Mojokerto merupakan perusahaan bergerak dalam bidang percetakan, baik itu percetakan kalender, buku, ataupun majalah. Mereka memproduksi serta menjual keseluruh wilayah Indonesia tidak hanya dalam wilayah Mojokerto saja. Perusahaan percetakan ini sudah berdiri sejak tahun 1979 sampai sekarang, oleh karena itu sungguh tidak heran jika CV. Percetakan Fajar sangat tinggi omset penjualannya dan telah melahirkan belasan percetakan di daerah Brangkal Mojokerto. Hampir semua adalah ex-karyawan CV. Percetakan Fajar. Dan hampir semua memakai nama Fajar menjadi bagian nama percetakannya.

CV. Percetakan Fajar Mojokerto memang terbukti merupakan perusahaan yang telah maju pesat dari tahun ke tahun. Tetapi tidak dipungkiri bahwa sebuah perusahaan yang maju pasti telah merasakan jatuh bangun hingga bisa menjadi perusahaan seperti sekarang ini.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

- Menjadi perusahaan percetakan terbesar yang berkelas internasional dan berwawasan global dengan karya-karya terbaik untuk pelanggannya.

Misi Perusahaan

- Memberikan produk-produk terbaik sesuai dengan kebutuhan konsumen
- Service Excellent (mengutamakan mutu dan pelayanan)
- Menjadi perusahaan yang professional, profitable, tepat dalam pengiriman, serta mampu bersaing dalam pasar global.

4.1.3 Pekerjaan Cetak

Jenis pekerjaan cetak yang bisa dikerjakan yaitu buku, majalah, brosur, packaging, undangan, label, kalender, sticker, sablon, label produk.

Jenis pekerjaan cetak yang sering dikerjakan adalah kalender dan buku.

4.1.4 Jumlah Karyawan

Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto berjumlah 100 orang karyawan.

4.1.5 Job Description

- Divisi Design

1. Design produk dan menyiapkan produk untuk mesin cetak dan sablon, plong

2. Mencatat order yang masuk menyiapkan contoh atau warna barang ukuran barang cetak kertas yang dipakai membutuhkan berapa ??? lalu meneruskan ke Divisi Membuat surat Perintah Kerja untuk dibuatkan SO,SPK

3. Terima SO Dan SPK dari Divisi Pembuat SPK untuk diteruskan ke anak-anak produksi

4. Kontrol hasil kerja anak cetak, plong dan sablon dan dibuat laporan bila ada masalah dan laporan pekerjaan sudah dikirim atau belum untuk estimasi kerja maximum 2 minggu telah terkirim.

- Divisi Membuat Surat Perintah

1. Mencatat order yang masuk melihat contoh atau warna barang dan ukuran kertas pemakaian contoh: ukuran kertas pakai 89 x 120 atau 79 x 109 1 lb jadi berapa ?? membutuhkan brp ?? koordinasi dengan Divisi Design.

cek kertas apakah ada atau belum jika belum lapor ke Divisi Pembelian untuk dipesankan untuk dibuatkan SO,SPK

2. Melihat waktu yang diperlukan untuk dibuat surat jalan atau belum untuk estimasi kerja maximum 2 minggu telah terkirim.

- Divisi Quality Control

1. Mengontrol hasil kerja anak cetak, plong dan sablon dan dibuat dan laporan bila ada masalah

- Divisi Ekspedisi

1. Menyusun rute pengiriman dan penagihan dan mencatat semua perjalanan dan kontrol pemakaian bahan bakar.

2. Mengontrol ganti olie dan dii mobil dan motor bila ada masalah dilaporkan ke Pimpinan

- Divisi Sablon

1. Meminta contoh order.
2. Mencocokkan film plat sesuai dengan orderan warna yang diminta tulisan, size, dan nomor barcode.
3. Estimasi waktu kira-kira berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan orderan tersebut.

- Divisi Cetak

1. Meminta contoh order.
2. Mencocokkan film plat sesuai dengan orderan warna yang diminta tulisan, size, dan nomor barcode.
3. Estimasi waktu kira-kira berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan orderan tersebut.

- Divisi Plong

1. Mengoperasikan mesin plong

- Divisi Potong

1. Potong bahan cetak, menyiapkan bahan produksi, dan setelah selesai cetak.
2. Memotong hasil produksi dan membungkus untuk siap dikirim.

- Divisi Finishing

1. Meminta contoh orderan.
2. Menjadikan buku, kalender.
3. Estimasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan orderan.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 100 Responden, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	17	17%
2	Perempuan	83	83%
Total		100	100%

Sumber: data primer yang di olah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 83% dibanding dengan jenis laki – laki dengan jumlah 17%. Dalam kontek nya jumlah Karyawan CV Percetakan Fajar Mojokerto di dominasi oleh Perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	19 – 20	76	76%
2	21 – 22	20	20%
3	>23	4	4%
Total		100	100%

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sampel yang diperoleh pada penelitian ini adalah umur 19 – 20 tahun dengan presentase 76%, umur 21 – 22 tahun dengan presentase 20%, dan umur >23 tahun dengan presentase 4%. Mayoritas responden dalam penelitian ini umurnya 19 – 20 tahun.

4.3 Deskripsi Data

Data deskripsi yang akan disajikan mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4. 3 Deskripsi data disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Variabel	Skor Total	Kategori
Disiplin kerja	1756	Tinggi
Lingkungan kerja	1759	Tinggi
Kepuasan kerja	1774	Tinggi
Kinerja karyawan	1797	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah 2023

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto harus mempertahankan disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang sudah tinggi agar terus di pertahankan di masa – masa yang akan datang.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Min	Maks	Rata-rata	Std. Deviasi
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan (X1.1)	100	2	4	3.490	0.520
	Maksimalitas (X1.2)	100	2	4	3.530	0.538
	Memfaatkan Perlengkapan (X1.3)	100	2	4	3.510	0.557
	Integritas (X1.4)	100	2	4	3.520	0.556
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan (X2.1)	100	2	4	3.470	0.608
	Warna (X2.2)	100	2	4	3.520	0.519
	Udara (X2.3)	100	2	4	3.500	0.474
	Suara (X2.4)	100	2	4	3.540	0.518
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja (Y1.1)	100	3	4	3.560	0.496
	Kuantitas (Y1.2)	100	2	4	3.500	0.520
	Ketepatan waktu (Y1.3)	100	2	4	3.530	0.519
	Efektifitas (Y1.4)	100	3	4	3.610	0.488
	Kemandirian (Y1.5)	100	2	4	3.540	0.518
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan (Z1.1)	100	3	4	3.610	0.488
	Upah (Z1.2)	100	3	4	3.550	0.497
	Promosi (Z1.3)	100	2	4	3.600	0.510
	Pengawas (Z1.4)	100	3	4	3.610	0.488
	Rekan Kerja (Z1.5)	100	3	4	3.600	0.490

Sumber : data primer yang diolah 2023

a. Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum X1.1 sebesar 2 dan nilai maksimum X1.1 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai disiplin kerja untuk X1.1 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.490 dan standar deviasi sebesar 0.520. Nilai minimum X1.2 sebesar 2 dan nilai maksimum X1.2 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai disiplin kerja untuk X1.2 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.530 dan standar deviasi sebesar 0.538. Nilai minimum X1.3 sebesar 2 dan nilai maksimum X1.3 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai disiplin kerja untuk X1.3 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.510 dan standar deviasi sebesar 0.557. Nilai minimum X1.4 sebesar 2 dan nilai maksimum X1.4 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai disiplin kerja untuk X1.4 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.520 dan standar deviasi sebesar 0.556.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum X2.1 sebesar 2 dan nilai maksimum X2.1 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai lingkungan kerja untuk X2.1 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.470 dan standar deviasi sebesar 0.608. Nilai minimum X2.2 sebesar 2 dan nilai maksimum X2.2 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai lingkungan kerja untuk X2.2 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.520 dan standar deviasi sebesar 0.519. Nilai minimum X2.3 sebesar 2 dan nilai maksimum X2.3 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran

nilai lingkungan kerja untuk X2.3 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.500 dan standar deviasi sebesar 0.474. Nilai minimum X2.4 sebesar 2 dan nilai maksimum X2.4 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai lingkungan kerja untuk X2.4 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.540 dan standar deviasi sebesar 0.518.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum Y1.1 sebesar 3 dan nilai maksimum Y1.1 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kepuasan kerja untuk Y1.1 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.560 dan standar deviasi sebesar 0.496. Nilai minimum Y1.2 sebesar 2 dan nilai maksimum Y1.2 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kepuasan kerja untuk Y1.2 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.500 dan standar deviasi sebesar 0.520. Nilai minimum Y1.3 sebesar 2 dan nilai maksimum Y1.3 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kepuasan kerja untuk Y1.3 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.530 dan standar deviasi sebesar 0.519. Nilai minimum Y1.4 sebesar 3 dan nilai maksimum Y1.4 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kepuasan kerja untuk Y1.4 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.610 dan standar deviasi sebesar 0.488. Nilai minimum Y1.5 sebesar 2 dan nilai maksimum Y1.5 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kepuasan kerja untuk Y1.5 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.540 dan standar deviasi sebesar 0.518.

d. Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai minimum Z1.1 sebesar 3 dan nilai maksimum Z1.1 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kinerja karyawan untuk Z1.1 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.610 dan standar deviasi sebesar 0.488. Nilai minimum Z1.2 sebesar 2 dan nilai maksimum Z1.2 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kinerja karyawan untuk Z1.2 adalah 2 sampai 4

dengan nilai rata-rata 3.500 dan standar deviasi sebesar 0.497. Nilai minimum Z1.3 sebesar 2 dan nilai maksimum Z1.3 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kinerja karyawan untuk Z1.3 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.530 dan standar deviasi sebesar 0.510. Nilai minimum Z1.4 sebesar 2 dan nilai maksimum Z1.4 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran nilai kinerja karyawan untuk Z1.4 adalah 3 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.610 dan standar deviasi sebesar 0.488. Nilai minimum Z1.5 sebesar 3 dan nilai maksimum Z1.5 sebesar 4. Hal ini menunjukkan besaran kinerja karyawan kerja untuk Z1.5 adalah 2 sampai 4 dengan nilai rata-rata 3.600 dan standar deviasi sebesar 0.490.

4.4.2 Analisis Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Metode analisis ini memiliki beberapa keunggulan dari beberapa metode analisis lain. Salah satunya adalah penggunaan metode pengujian ini mampu menggunakan sampel yang memiliki kuantitas relatif sedikit dan mampu menerapkan semua jenis skala data. Dalam metode analisis ini memiliki tiga tahapan. Antara lain yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

4.4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (*Outer Model*) merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel manifest sebagai indikator dengan variabel latennya. Pada penelitian ini jenis model pengukuran yang digunakan yaitu model indikator refleksif. Model indikator refleksif terjadi apabila variabel Manifest

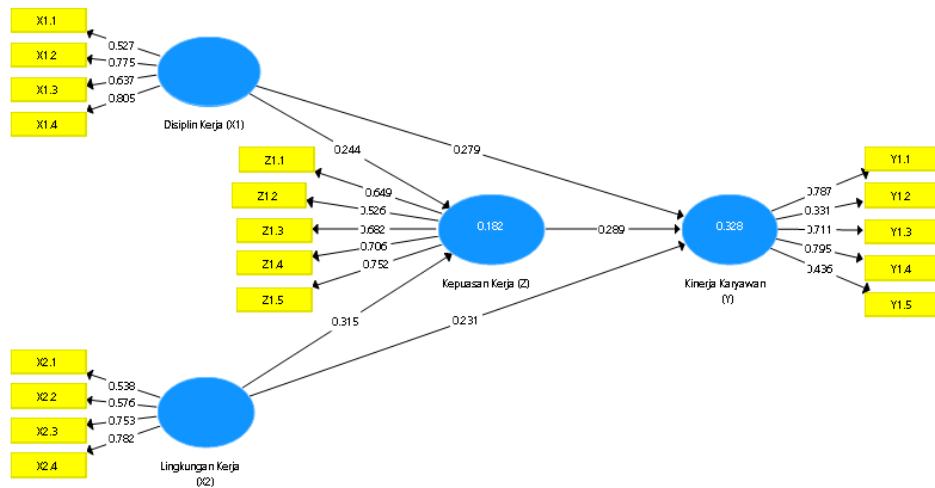
dipengaruhi oleh variabel latennya. Model Pengukuran (*Outer Model*) juga digunakan untuk melakukan penilaian terhadap uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu konsep.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang dikumpulkan merupakan data yang valid atau tidak. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah instrumen tersebut benar-benar mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud dengan cara yang akurat dan dapat diandalkan. Model pengujian validitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. *convergent validity*

Convergent validity merupakan tingkatan sejauh mana hasil dari pengukuran suatu konsep menunjukkan korelasi positif dengan hasil pengukuran konsep lain yang secara teoritis harus bersifat berkorelasi positif. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus melebihi dari 0,7 di torelir hingga 0,5 serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih dari 0,5. Berikut merupakan gambar model pengukuran (*Outer Model*) yang digunakan untuk mengukur nilai *loading factor* program PLS pada penelitian ini:



Sumber: SmartPLS 3.0

Gambar 4. 1 Uji Outer Model

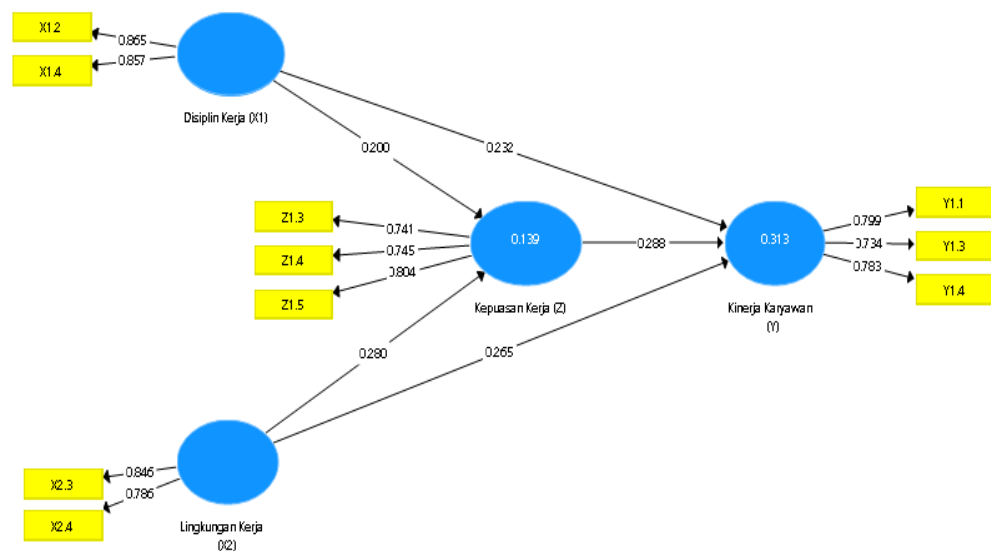
Pada hasil model pengukuran tersebut diketahui 1 indikator dari 5 variabel dinilai kurang valid karena nilainya $< 0,6$ maupun $0,7$. Di bawah ini, dapat dilihat setiap indikator dari variabel penelitian melalui nilai Loading Factor yang dimuat *outer loading*.

Tabel 4. 5 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan (X1.1)	0,527	Tidak Valid
	Maksimalitas (X1.2)	0,775	Valid
	Memfaatkan Perlengkapan (X1.3)	0,637	Tidak Valid
	Integritas (X1.4)	0,805	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan (X2.1)	0,538	Tidak Valid
	Warna (X2.2)	0,576	Tidak Valid
	Udara (X2.3)	0,753	Valid
	Suara (X2.4)	0,782	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja (Y1.1)	0,787	Valid
	Kuantitas (Y1.2)	0,331	Tidak Valid
	Ketepatan waktu (Y1.3)	0,711	Valid
	Efektifitas (Y1.4)	0,795	Valid
	Kemandirian (Y1.5)	0,436	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan (Z1.1)	0,649	Tidak Valid
	Upah (Z1.2)	0,526	Tidak Valid
	Promosi (Z1.3)	0,682	Valid
	Pengawas (Z1.4)	0,706	Valid
	Rekan Kerja (Z1.5)	0,752	Valid

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Pemaparan tersebut memperlihatkan, diketahuinya hasil uji yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Loading Factor sama dengan 0,6 dan $< 0,7$, sehingga dinyatakan nilai tersebut tidak valid atau tidak dapat dipakai sebagai indikator variabel penelitian ini. Sehingga peneliti melakukan revisi terhadap indikator yang dinilai tidak valid dengan cara menghapusnya. Setelah melakukan revisi pada uji validitas outer model proksi X1.1, X1.3, X2.1, X2.2, Y1.2, Y2.3, Z1.1, dan Z1.2, nilai Loading Factor yang $< 0,6$ maupun $0,7$ sudah tidak ada lagi, sehingga keseluruhan data dapat dinyatakan sangat valid. Seperti berikut :



Sumber: SmartPLS 3.0

Gambar 4. 2 Uji Outer Model setelah revisi

Tabel 4. 6 Hasil Outer Loading setelah revisi

Variabel	Indikator	Outer loading	Indikasi
Disiplin Kerja	Maksimalitas	0,865	Valid
	Integritas	0,857	Valid
Lingkungan Kerja	Udara	0,846	Valid
	Suara	0,786	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	0,799	Valid
	Ketepatan waktu	0,734	Valid
	Efektifitas	0,783	Valid
Kepuasan Kerja	Promosi	0,741	Valid
	Pengawas	0,745	Valid
	Rekan Kerja	0,804	Valid

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Pemaparan tersebut memperlihatkan, diketahuinya hasil uji yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Loading Factor yang $<0,6$ maupun $0,7$ sudah tidak ada lagi, sehingga dinyatakan nilai tersebut valid dan dapat dipakai sebagai indikator variabel penelitian.

a. *discriminant validity*

Membuktikan bahwa masing-masing konsep yang mendasarinya memiliki perbedaan dari variabel lain. Metode pertama dapat dievaluasi berdasarkan Cross Loading (validitas diskriminan baik jika nilai per indikator melebihi nilai variabelnya). Nilai Cross Loading bisa diamati dibawah ini :

Tabel 4. 7 Hasil Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Indikasi
X1.2	0,865	0,146	0,328	0,195	Valid
X1.4	0,857	0,181	0,283	0,242	Valid
X2.3	0,249	0,846	0,394	0,223	Valid
X2.4	0,046	0,786	0,251	0,303	Valid
Y1.1	0,390	0,335	0,799	0,327	Valid
Y1.3	0,212	0,278	0,734	0,367	Valid
Y1.4	0,196	0,312	0,783	0,306	Valid
Z1.3	0,226	0,253	0,364	0,741	Valid
Z1.4	0,174	0,174	0,277	0,745	Valid
Z1.5	0,174	0,286	0,334	0,804	Valid

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Tabel hasil pengujian diatas memperlihatkan data yang sudah diberi tanda tersebut mempunyai *Cross Loading* dengan nilai tertinggi dari indikator variabel lainnya. Oleh karenanya, keseluruhan nilai pada pemakaian indikator penelitian ini disimpulkan memiliki validitas diskriminan yang berhasil dipenuhi dengan baik di setiap penggunaan variabelnya. Untuk menguji tingkat validitas diskriminan yang kedua memakai AVE (*Average Variance Extracted*) sebagai metodenya pada masing-masing konstruk maupun variabel laten. Dikatakan baik apabila akar kuadrat AVE di beberapa konstruk nilainya lebih tinggi dibanding korelasi antar konstruk laten validitas diskriminan, serta AVE semua konstruk laten harus >0,5.

Tabel 4. 8 Hasil Fornell Larkcer

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)	0,861			
Kepuasan Kerja (Z)	0,253	0,764		
Kinerja Karyawan (Y)	0,355	0,431	0,773	
Lingkungan Kerja (X2)	0,190	0,318	0,401	0,817

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Disimpulkan jika nilai variabel yang ditandai tersebut lebih besar dari hubungan konstruk terhadap variabel laten diantaranya. Dapat dilihat juga pada AVEnya seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4. 9 Hasil AVE (Average Variance Extracted)

Konstruk Laten	AVE	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	0,741	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,667	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,597	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,584	Valid

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

AVE tersebut memperlihatkan keseluruhan variabel lebih dari 0,5. Sehingga seluruh variabel dan indikator penelitian ini memenuhi validitas diskriminan dan bernilai baik dalam setiap penyusunan pengukuran datanya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji statistik yang dipakai untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran mampu menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Metode pengujian dalam penelitian ini diukur menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability*..

a. *Cronbach Alpha*

Mengevaluasi besarnya nilai terendah reliabilitas setiap variabel.

Cronbach Alpha dikatakan baik jika nilainya $>0,6$ (konstruk dinyatakan reliabel) untuk penelitian eksplanatori dan $> 0,7$ untuk konfirmatori. Yaitu:

Tabel 4. 10 Hasil Cronbach Alpha

Konstruk Laten	<i>Cronbach Alpha</i>	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,703	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,747	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Cronbach Alpha diatas memperlihatkan keseluruhan data tabel nilainya reliabel, yaitu $<0,6$ maupun $0,7$. Sehingga disimpulkan keseluruhan variabel telah memenuhi syarat perolehan data penelitian yang menunjukkan konsistensi internal atau dapat diandalkan. Untuk keseluruhan data variabel dinilai sangat reliabel.

b. *Composite Relibility*

Mengevaluasi nilai reliabilitas sebenarnya pada tiap variabel maupun setiap indikator variabel. Composite Reliability dikatakan baik jika nilainya $>0,7$ (konstruk dikatakan reliabilitasnya tinggi). Berikut hasil ujinya:

Tabel 4. 11 Hasil Composite Reliability

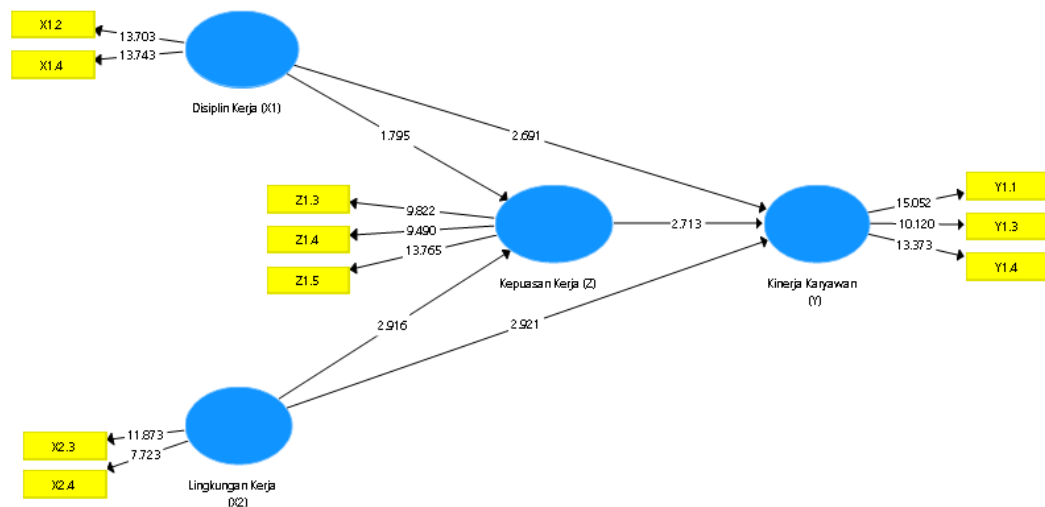
Konstruk Laten	<i>Composite Reliability</i>	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	0,851	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,800	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Hasil tabel tersebut memperlihatkan keseluruhan variabel Composite Reliability nilainya $>0,7$, sehingga memenuhi syarat reliabel. Disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat perolehan data penelitian yang menunjukkan konsistensi internal atau dapat diandalkan. Keseluruhan data memiliki nilai yang besar pada reliabilitasnya.

4.4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah lolosnya uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu model struktural. Model evaluasi ini untuk memperkirakan apakah terdapat sebab akibat dalam keterkaitan variabel laten (tidak bisa dievaluasi secara langsung), berupa pengujian hubungan konstruk laten yang dilakukan dengan cara bootstrapping pada PLS seperti dibawah ini:



Sumber: SmartPLS 3.0

Gambar 4. 3 Uji Inner Model

1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Untuk memperkirakan besar dampak pada variabel laten independen yang dipilih atau secara simultan mampu menjelaskan variabel laten dependen. Berdasarkan ghozali (2014) menyatakan bahwa dalam metode SEM PLS dibagi menjadi 3 kriteria yang mencakup: 1. Apabila nilai *R-Square* sebesar $>0,67$ maka

dikategorikan kuat. 2. Apabila *R-Square* sebesar $>0,33$ maka dikategorikan moderat. 3. Apabila nilai *R-Square* $<0,19$ maka dikategorikan lemah. Uji yang dilakukan menghasilkan data dibawah ini :

Tabel 4. 12 Hasil R-Square

	R Square	Indikasi
Kepuasan Kerja (Z)	0,139	Lemah
Kinerja Karyawan (Y)	0,343	Moderat

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Data tabel tersebut dapat memperlihatkan pada nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja memiliki kategori lemah karena nilainya berkisar 0,139 yang mana $<0,19$. Maka ditarik kesimpulan jika secara simultan pengaruh variabel independen tersebut nilainya sebesar 13,9% terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Didapatkan bahwa pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto kepuasan kerja memiliki hubungan yang lemah terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang sudah dibuktikan dari hasil pengolahan data. Hal tersebut bisa dipengaruhi karena adanya beberapa karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto yang merasa kurang puas bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga itu menyebabkan variabel kepuasan kerja tidak mampu atau lemah dalam memediasi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki

hubungan yang lemah terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Sedangkan hasil dari *R-Square* variabel kinerja karyawan mempunyai *R-Square* kategori moderat karena nilainya berkisar 0,343 dimana $>0,33$. Hasilnya secara simultan dampak variabel independen sebesar 34,3% melalui disiplin kerja, lingkungan kerja dan mediasi kinerja karyawan. Senilai 65,7% sisanya oleh pengaruh variabel diluar penelitian ini yang belum diujikan.

2. *Effect Size (F²)*

Untuk mengetahui perubahan nilai (R^2) dan seberapa kuat pengaruhnya pada konstruk endogen. *Effect Size* memiliki tiga kriteria yaitu nilai $<0,02$ dikategorikan sebagai pengaruh lemah, nilai $<0,15$ hingga $0,02$ dikategorikan pengaruh sedang, dan nilai $<0,35$ hingga $0,15$ dikategorikan pengaruh kuat. Pengujian yang dilakukan menghasilkan data dibawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Effect Size

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	0,045	0,072
Lingkungan Kerja (X2)	0,088	0,091
Kinerja Karyawan (Y)		
Kepuasan Kerja (Z)		0,104

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Hasil tersebut memperlihatkan nilai X1 terhadap Y adalah 0,072 sehingga dikategorikan *Effect Size* dengan nilai $<0,15$ disimpulkan memiliki pengaruh

sedang. Nilai X1 terhadap Z adalah 0,045 dikategorikan *Effect Size* berada <0,15 memiliki pengaruh sedang. Pada nilai X2 terhadap Y adalah 0,088 dikategorikan *Effect Size* berada <0,15, memiliki pengaruh sedang. Nilai X2 terhadap Z adalah 0,091 sehingga dikategorikan *Effect Size* berada <0,15 memiliki pengaruh sedang. Pada nilai Z terhadap Y adalah 0,104 sehingga dikategorikan *Effect Size* berada <0,15 memiliki pengaruh sedang.

3. Q-Square (Q^2)

Untuk validasi kemampuan prediksi model. Digunakan jika variabel endogen memiliki model pengukuran reflektif. Nilai Q-Square dikatakan baik jika nilainya >0, semakin tinggi nilainya akan dinilai semakin baik. Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai R-Square yang dihitung dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,313)(1 - 0,139) = 1 - (0,687)(0,861) = 1 - 0,591507$$

$$Q^2 = 0,408483 = 0,408$$

Hasil perhitungan Q-Square ini sebesar 0,408 atau 40,8%, sehingga ditarik kesimpulan jika nilai prediktif penelitian ini cukup bagus dengan QSquare >0, model yang digunakan dapat menjelaskan informasi dalam data penelitian hanya sebesar 40,8%. Sisanya mampu dijelaskan 59,2% diluar variabel penelitian ini yang belum diujikan.

4. Goodness of Fit (GoF)

Untuk melihat keseluruhan data model nilainya valid atau tidak (gabungan outer dan inner model). Pengujian ini memiliki nilai kategori 0 hingga 1, apabila

nilai GoF 0,1 dikategorikan kecil, nilai 0,25 dikategorikan sedang, nilai 0,36 dikategorikan besar. Uji nilai GoF sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$\text{GoF dari Y} = \sqrt{0,597 \times 0,313} = 0,432$$

$$\text{GoF dari Z} = \sqrt{0,584 \times 0,139} = 0,027$$

Hasil perhitungan Goodness of Fit didapatkan nilai GoF dari variabel Y adalah 0,432 yang disimpulkan bahwa nilai GoF besar karena mencapai $>0,36$. Sedangkan nilai GoF dari variabel Z adalah 0,394 yang disimpulkan bahwa nilai GoF kecil karena $>0,1$. Sehingga penelitian ini disimpulkan mempunyai tingkat nilai yang besar pada Goodness of Fitn pada variabel Y dan mempunyai tingkat nilai yang kecil pada Goodness of Fit pada variabel Z.

4.4.2.3 Pengujian Hipotesis

Untuk melihat tingkat signifikan disetiap variabel penelitian yang bersangkutan. Dilihat melalui nilai T-Statistic koefisien jalur variabel laten eksogen pada variabel laten endogen (memperbandingkan t tabel). Pada pengujian melalui T-Statistic harus tau dulu hipotesis yang dimiliki mempunyai arah atau tidak. Hipotesis penelitian ini diujikan dengan prosedur *bootstrapping* pada data sampel, didapat dari data model struktural yang diuji sebelumnya. Uji hipotesis ini harus memenuhi tiga kriteria, yang pertama melalui nilai original sampel untuk melengkapi persamaan regresi, dengan mengetahui arah hipotesis yang diujikan yaitu apabila original sampelnya bernilai positif mengartikan jika arah penelitian positif, juga sebaliknya. Yang kedua melihat nilai T-Statistic untuk menguji pengaruh signifikan hubungan antar variabel didapat dari uji sebelumnya. Yang

ketiga melihat nilai *P-Value* untuk dibandingkan apakah nilainya berada dibawah standar signifikansi. Cara diterimanya pengembangan hipotesis pada penelitian ini nilai *P-Value* harus mencapai <5% atau <0,05.

Asumsi pada pengembangan hipotesis untuk bisa diterima adalah memastikan ketiga kondisi di atas harus dipenuhi. Jika salah satu maupun semuanya tidak memenuhi kriteria, dipastikan adanya penolakan pada hipotesis yang diajukan.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values	Indikasi
H1	Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,232	2,691	0,007	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,265	2,921	0,004	Signifikan

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

Melalui hasil uji hipotesis diatas, *T-Statistic* dan *P-Value* mempunyai taraf signifikansi dari koefisien jalur yang dijabarkan pada penjelasan berikut:

1. Uji hipotesis 1: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas, dapat diketahui original sampel pada koefisien jalur hasil uji kinerja karyawan oleh disiplin kerja koefisien arahnya positif yaitu 0,232, artinya arah hasil pengajuan hipotesis tidak berkesesuaian. Pada *T-Statistic* nilainya lebih dari 1,65 berkisar 2,691 dan *P-Value* nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,007.

Menunjukkan hanya dua kriteria sesuai ketentuan (variabel saling berhubungan dan nilainya positif), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

2. Uji hipotesis 2: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas, dapat diketahui original sampel pada koefisien jalur hasil uji kinerja karyawan oleh lingkungan kerja koefisien arahnya positif yaitu 0, 0,265, artinya arah hasil pengajuan hipotesis tidak berkesesuaian. Pada *T-Statistic* nilainya lebih dari 1,65 berkisar 2,921 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,004. Menunjukkan hanya dua kriteria sesuai ketentuan (variabel saling berhubungan dan nilainya positif), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel, langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh intervensi. Uji efek tersebut melihat nilai mediasi *T-Statistic* untuk variabel laten endogen. Tingkat signifikansi penelitian ini menggunakan taraf statistik 10% lebih besar dari 1,65 (*t-value*), dan pengujian nilai *P-Value* harus kurang dari 5%. Jika semua data memenuhi syarat, maka variabel intervensi dapat mempengaruhi baik variabel laten eksogen maupun endogen. Dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Mediasi

Hipotesis		Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Indikasi
H3	Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,057	1,431	0,153	Tidak Signifikan
H4	Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,081	2,010	0,045	Signifikan

Hipotesis	Path	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values	Indikasi
H5	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,288	2,713	0,007	Signifikan

Sumber : SmartPLS 3.0, data diolah peneliti, 2023

- Uji hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian kinerja karyawan melalui pengaruh tidak langsung atas kepuasan kerja sebagai mediasi dari variabel eksogen disiplin kerja memperlihatkan original sampelnya bernilai arah positif yaitu 0,057 dengan P-Value 0,153 yang melebihi 0,05 dan T-Statistic 1,431 yang kurang dari 1,65. Pada pengujian mediasinya, menunjukkan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

dengan *T-Statistic* nilainya lebih dari 1,65 berkisar 1,795, *P-Value* nilainya lebih dari 0,05 berkisar 0,073 dan arah original sampelnya positif. Untuk melihat disiplin kerja memiliki pengaruh tidaknya pada kinerja karyawan diperlihatkan jika *T-Statistic* nilainya lebih dari 1,65 berkisar 2,691, *P-Value* nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,007 dan arah original sampelnya positif. Dari seluruh penjabaran diatas ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja gagal menjadi mediasi dari disiplin kerja dan kinerja karyawan, meski salah satu variabel saling berhubungan dan signifikan oleh efek mediasi maupun tidaknya. Dari banyak evaluasi disimpulkan hipotesis 3 ditolak.

4. Uji hipotesis 4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian kinerja karyawan melalui pengaruh tidak langsung atas kepuasan kerja sebagai mediasi dari variabel eksogen lingkungan kerja memperlihatkan original sampelnya bernilai arah positif yaitu 0,081 dengan *P-Value* 0,045 yang kurang dari 0,05 dan *T-Statistic* 2,010 yang melebihi dari 1,65. Pada pengujian mediasinya, menunjukkan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan *T-Statistic* nilainya lebih dari 1,65 berkisar 2,916, *P-Value* nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,004 dan arah original sampelnya positif. Untuk melihat disiplin kerja memiliki pengaruh tidaknya pada kinerja karyawan diperlihatkan jika *T-Statistic* nilainya lebih dari 1,65 berkisar 2,921, *P-Value* nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,004 dan arah original sampelnya positif. Dari seluruh penjabaran diatas ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja mampu menjadi

mediasi dari disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dari banyak evaluasi disimpulkan hipotesis 4 diterima.

5. Uji hipotesis 5: kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui original sampel pada koefisien jalur hasil uji nilai perusahaan oleh ukuran perusahaan koefisien arahnya positif yaitu 0,288, artinya arah hasil pengajuan hipotesis tidak berkesesuaian. Pada Statistic nilainya lebih dari 1,65 berkisar 2,713 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,007. Menunjukkan hanya dua kriteria sesuai ketentuan (variabel saling berhubungan dan nilainya positif), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

4.5 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian *path analysis* yaitu hipotesis pertama diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Percetakan Fajar Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai Sampel O yang mengindikasikan arah positif yaitu 0,232. Pada T-berkisar 2,691 dan P-Value berkisar 0,007.

Hal tersebut menunjukkan bahwa CV Percetakan fajar Mojokerto mampu membuat disiplin kinerja karyawannya. Dengan demikian dapat disintesaikan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak

tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang terdahulu pernah dilakukan, diantaranya penelitian oleh Hartanti NugrahaNingsih, dkk (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung dan signifikan mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimana semakin baik disiplin kinerja karyawan dapat dilakukan, maka tujuan organisasi dapat diwujudkan.

4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kedua diterima. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai Sampel O yang mengindikasikan arah positif yaitu 0,265. Pada T- berkisar 2,921 dan P-Value berkisar 0,004.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang taiwo (2010) "lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja kaeyawan". Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Windi Astuti dan ocky sundari rahardjo (2021) yang hasilnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja seperti seperti hubungan baik antara pemimpin dan bawahan serta hubungan baik antara sesame bawahan serta kondisi tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis pada penelitian, perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat memediasi kinerja karyawan. Hasil ini telah memperkuat dan menambah jumlah literatur ilmiah dalam lingkup teori manajemen. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

4.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian, perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat memediasi kinerja karyawan. Hasil ini telah memperkuat dan menambah jumlah literatur ilmiah dalam lingkup teori manajemen. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

4.9.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kelima diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Percetakan Fajar Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai Sampel O yang mengindikasikan arah positif yaitu 0,288. Pada T- berkisar 2,713 dan P-Value berkisar 0,007.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kerja organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Raden Budi Satriyo (2017) yang hasilnya bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang hasilnya bahwa apabila kinerja karyawan berjalan dengan baik maka kepuasan kerja akan tercapai.