

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUPUK ORGANIK DI CV. DIL BLITAR**

Oleh

MARIA BRIGITA PUTRI HANYANI



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERTANIAN
MALANG
2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUPUK ORGANIK DI CV. DIL BLITAR**

Oleh

MARIA BRIGITA PUTRI HANYANI

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Pertanian Strata Satu (S-1)**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERTANIAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN**

MALANG

2018

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa segala pernyataan dalam skripsi ini merupakan hasil penelitian saya sendiri, dengan bimbingan komisi pembimbing. Skripsi ini tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang dengan jelas ditunjukkan rujukannya dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, Agustus 2018

Maria Brigita Putri Hanyani



LEMBAR PERUNTUKAN

Puji syukur kepada Allah Bapa, Tuhan Yesus Kristus, Bunda Maria karena rahmat, berkat, dan cinta kasih-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam perkuliahan dengan baik.

UCAPAN TERIMAKASIH KEPADA:

Kedua orangtuaku tersayang, Eko Prihantoro dan Tri Yani. Adikku tercinta, Paskahlis Arjuna Putra Hanyani. Terimakasih atas cinta kasih, doa, semangat, motivasi, dukungan dan hal-hal positif lainnya yang kalian berikan dari awal hingga akhir studi penulis.

Dosen-dosen Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya. Terimakasih atas ilmu pengetahuan, pembelajaran, dan hal-hal lainnya yang berguna bagi penulis selama masa perkuliahan. Terlebih untuk dosen pembimbingku, Prof. Dr. Ir. Djoko Koestiono, MS. Dan Novi Haryati, SP., MP. Terimakasih atas bimbingan selama skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Perusahaan CV. DIL. Terimakasih atas perizinan untuk melakukan penelitian, dan terimakasih untuk seluruh karyawan yang telah membantu selama proses penelitian berlangsung sehingga penulis dapat mendapatkan data yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan skripsi.

Saudara-Saudaraku: Eyang Uti, Kakung, Mbah Putri, Tante, Om dan adik-adikku tercinta. Terimakasih atas dukungan, semangat, dan motivasi yang diberikan selama ini kepada penulis.

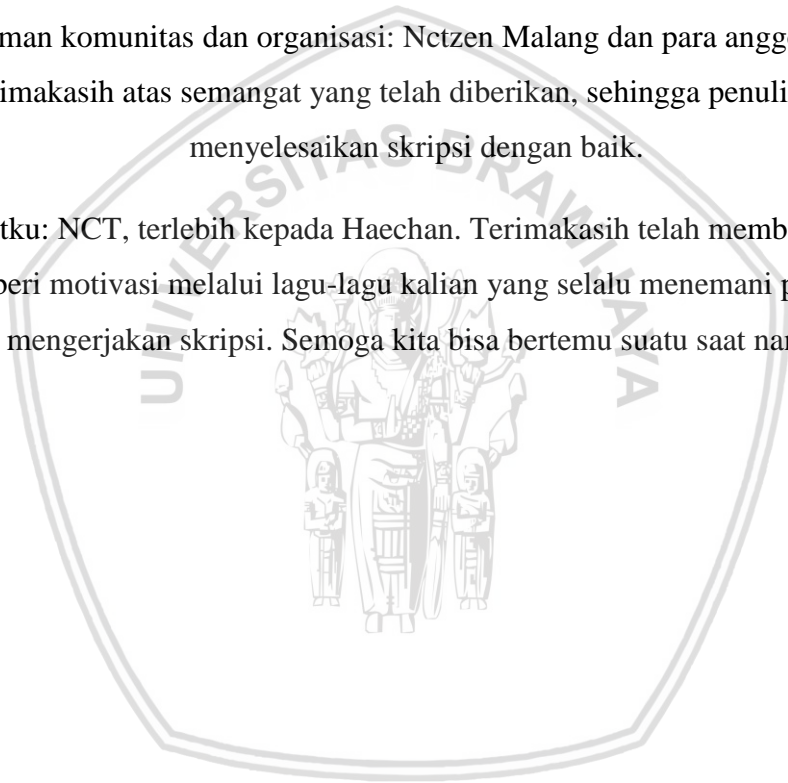
Teman-temanku tercinta: Jessica Evritanola, Stella Angelica, Nova Sheni, Anjanita Aspi, Elsa Marreta, Reni Dwi, Iva Shabrina, Mega, Jatul, Tazkia, Prames, Putri, Diah, Ridha, Melvina Ignatia, Mutiara Anastasia, Olivia Chili, Nopya, Fourina, Lita, Vika, Ayie Kustia, Diana Atminingtyas, dan lain-lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu

per satu. Terimakasih sudah menemaniku selama dimasa perkuliahan, memberiku semangat, dan atas hiburan serta dukungan yang diberikan.

Teman-teman sebimbinganku: Febbilah Hanna, Nur Annisa, Windy Arsyilia, Nurul Febriana, Iftin Huwaida, Yafi Alam, Igar Arwit, Anindhia Rizkita, Christy Dyah. Terimakasih telah menemani selama proses skripsi, saling berbagi ilmu pengetahuan, konsultasi bersama, dan menunggu dosen bersama, serta atas dukungan yang saling diberikan satu sama lain.

Teman-teman komunitas dan organisasi: Nctzen Malang dan para anggota UAKKAt. Terimakasih atas semangat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Semangatku: NCT, terlebih kepada Haechan. Terimakasih telah memberi semangat dan memberi motivasi melalui lagu-lagu kalian yang selalu menemani penulis dalam mengerjakan skripsi. Semoga kita bisa bertemu suatu saat nanti.



RINGKASAN

Maria Brigita Putri Hanyani. 145040101111040. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pupuk Organik di CV. DIL. Dibawah bimbingan Prof. Dr. Ir. Djoko Koestiono, MS. dan Novi Haryati, SP., MP.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja, perusahaan tidak akan melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar kinerja karyawan selalu konsisten maka perusahaan seharusnya memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan distributor pupuk organik CV. DIL Blitar. Metode penentuan sampel ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh, Metode pengumpulan data yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan secara deskriptif kuantitatif dilakukan dengan cara menggambarkan kondisi kinerja karyawan pada CV. DIL. Penggambaran kondisi tersebut dilakukan melalui wawancara, observasi, merumuskan diagram jalur dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert yang selanjutnya akan di analisis menggunakan PLS dengan bantuan aplikasi WarpPLS 5.0.

Dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. DIL Blitar ini. Dilihat dari kondisi karyawan pada CV. DIL pada saat ini masih ada beberapa kendala terlebih pada karyawan produksi, seperti halnya karyawan produksi belum menggunakan alat pelindung diri yang seharusnya digunakan demi keselamatan kerja karyawan, hal tersebut membuat lingkungan kerja kurang nyaman dan aman. Kemudian terdapat karyawan yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja seperti tidak masuk kerja tanpa izin atau banyak alasan untuk tidak bekerja. Tingkat disiplin karyawan produksi terbilang kurang karena karyawan belum mematuhi peraturan perusahaan. Akan tetapi perusahaan telah melakukan upaya seperti memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan yang berupa teguran secara tertulis.

Hasil penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan CV. DIL. Ketiga variabel eksogen tersebut (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel endogen (kinerja) sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

SUMMARY

Maria Brigita Putri Hanyani. 145040101111040. Influence of Working Environment, Motivation and Working Dicipline on Employee Performance Organic Fertilizer at CV. DIL Blitar. Guided by Prof. Dr. Ir. Djoko Koestiono, MS. dan Novi Harvati, SP., MP.

Human resources is very important because in the absence of labor, the company will not perform its activities optimally even though all the necessary modern equipment is available. The important thing in the management of human resources is about the performance of employees. Employee performance is as a result of work in quality and quantity that can be achieved by an employee in performing tasks in accordance with the responsibility so the employee performance is always consistent then the company should pay attention to work environment, work motivation and employee discipline.

This research was conducted at organic fertilizer distributor company CV. DIL Blitar. Determination method of this sample is done by saturated sampling technique, data collection method that is using primary data and secondary data. The research approach used is quantitative approach with descriptive design. Quantitative descriptive approach is done by describing the condition of employee performance on CV. DIL. The description of the condition is done through interviews, observation, formulate the path diagram and the spread of questionnaires by using Likert scale which will then be analyzed using PLS with the help of WarpPLS 5.0 application

In the research discuss about influence of work environment, motivation and work discipline on employee performance at CV. DIL Blitar. From the condition of employees at CV. DIL at this time there are still some obstacles in the production staff, as well as production employees still do not use work equipment is very important for work safety, and then the employees have less sense of responsibility in work such as not going to work without permission or many reasons not to work. And then the level of discipline is also less that the production staff less know the rules of the company but the company has made such an attempt to impose sanctions for employees who do not comply with company regulations, the witness is a warning letter.

The result of research stated that the three variables have a positive and significant effect to the employee performance variable at CV company. DIL. The three exogenous variables (work environment, motivation and work discipline) are able to explain endogenous variable (performance) of 56,5% and the rest 43,5% explained by other variable outside research.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. DIL Blitar”**. Penelitian dilakukan di salah satu perusahaan pupuk organik di Kabupaten Blitar yang merupakan mitra dari PT. Petrokimia Gresik yakni CV. DIL.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat Prof. Dr. Ir. Djoko Koestiono, MS. selaku dosen pembimbing utama beserta Novi Haryati, SP., MP. selaku dosen pembimbing kedua yang telah membantu memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi. Penulis menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini. Semoga nantinya skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, Agustus 2018

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Penulis merupakan putri dari Bapak Andreas Eko Prihantoro dan Ibu Tri Yani. Penulis dilahirkan di Surakarta pada tanggal 11 Maret 1997 sebagai putri pertama dari dua bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN Munggugianti pada tahun 2002 sampai tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Benjeng pada tahun 2008 hingga tahun 2011, dan melanjutkan di SMAN 1 Cerme. Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Strata-1 Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur, melalui jalur SNMPTN.

Selama menjadi mahasiswa penulis aktif dalam beberapa kepanitiaan, aktif organisasi serta mempunyai bisnis, organisasi yang diikuti adalah organisasi yang berada pada tingkat UKM yaitu UAKKkat (Unit Aktivitas Kerohanian Katolik) Universitas Brawijaya, pada tahun 2015 hingga tahun 2016, penulis terlibat sebagai Staff Muda dan mengikuti kepanitiaan yang dibentuk UAKKkat. Kemudian pada tahun 2016 hingga tahun 2017 penulis menjabat sebagai Ketua Umum UAKKkat. Kemudian penulis memiliki bisnis yang dibangun sejak tahun 2017 hingga sekarang, bisnis yang dijalani berupa bisnis Korean Stuff yang bernama “Oppassword.id” yang dipasarkan secara online maupun offline (berdagang di pasar minggu setiap hari minggu pagi).

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pupuk merupakan suatu bahan yang mengandung satu atau lebih unsur hara yang dibutuhkan tanaman untuk mendukung pertumbuhannya. Berdasarkan asal pembuatannya pupuk dibedakan menjadi dua yaitu pupuk anorganik dan organik. Pupuk anorganik adalah pupuk yang sengaja dibuat oleh manusia dalam skala pabrik dari senyawa anorganik, sedangkan pupuk organik menurut Prihmantoro (2004) merupakan pupuk yang berasal dari pelapukan tanaman, hewan, manusia, dan kotoran hewan. Pupuk organik merupakan pupuk yang ramah lingkungan dan juga manusia. Jenis pupuk organik yang banyak dikenal diantaranya adalah pupuk kandang, kompos, pupuk guano, dan humus. Pupuk tersebut kesemuanya terbuat dari bahan organik yang berbahan dasar berbeda. Kompos misalnya, merupakan pupuk yang terbuat dari hasil pelapukan daun, cabang tanaman, kotoran hewan dan sampah sedangkan pupuk kandang adalah pupuk yang terbuat dari kotoran hewan ternak.

Pupuk organik sangat bermanfaat dalam meningkatkan kesuburan tanah dan meningkatkan kualitas lahan secara berkelanjutan. Penggunaan pupuk organik akan mengembalikan bahan organik ke dalam tanah sehingga terjadi peningkatan produksi tanaman (Syekfani, 2000). Pupuk organik itu sendiri bisa berasal dari pupuk kandang, pupuk hijau atau pupuk yang terbuat dari sisa-sisa tumbuhan, humus dan lain-lain. Namun penggunaan pupuk organik ini lambat laun sudah mulai terlupakan oleh para petani. Petani lebih suka dengan penggunaan pupuk buatan dengan bahan yang berasal dari kimia. Mereka tidak memikirkan dampak yang bisa terjadi yaitu bisa merusak kesuburan tanah.

Sebagai Negara agraris, sektor pertanian sampai kapanpun akan memainkan peranan yang sangat strategis bagi perkembangan perekonomian Indonesia. Karenanya, pembangunan sektor pertanian, terutama tanaman pangan, menjadi salah satu prioritas utama bagi pemerintah Indonesia. Faktor pendukung yang sangat menentukan pembangunan pertanian adalah ketersediaan pupuk yang berkualitas, beragam, dan dapat mencukupi kebutuhan pupuk secara nasional. PT. PG adalah

salah satu produsen pupuk yang mendapat amanah dari pemerintah untuk ikut memenuhi kebutuhan pupuk nasional dalam rangka mewujudkan kedaulatan dan kemandirian pangan nasional. Awalnya, proyek pembangunan pabrik pupuk di Kota Gresik-Jawa Timur dilakukan oleh pemerintah pada tahun 1964. Proyek pembangunan pabrik pupuk ini diberi nama Proyek Petrokimia Surabaya. Setelah beberapa tahun mengalami penundaan karena faktor kesulitan biaya, pembangunan pabrik pupuk ini akhirnya berhasil diselesaikan dan pengoperasian perdananya secara resmi dilakukan 10 Juli 1972 oleh Presiden Republik Indonesia Soeharto. Tanggal 10 Juli kemudian ditetapkan sebagai hari jadi PT. PG. Seiring dengan perjalanan waktu serta perkembangan perekonomian nasional dan global. PT. PG pun mengalami perubahan status perusahaan, pada tahun 2012 struktur korporasinya berada di bawah PT Pupuk Indonesia (Persero). (Petrokimia Gresik, 2012)

Sebagai produsen pupuk terlengkap di Indonesia (Urea, SP-36, ZA, NPK) PT. PG mencoba untuk mengembangkan varian pupuk baru yaitu pupuk organik. Pengembangan ini sekaligus mendukung program pemerintah Indonesia Go Organik 2010 yang dicanangkan sejak tahun 2001. Pengembangan pupuk organik oleh PT. PG dilakukan karena Indonesia memiliki potensi sebagai penghasil pupuk organik berkualitas. Guna memanfaatkan potensi pupuk organik dan menerobos hambatan pengembangannya, PT. PG mengembangkan inovasi teknologi proses pupuk organik dengan merek Petroganik. Produk ini diharapkan dapat membantu mengembalikan kesuburan tanah yang saat ini telah jauh berkurang sehingga dapat tercipta kondisi ketahanan pangan nasional yang stabil. (Petroganik, 2017).

CV. DIL melakukan produksi Pupuk Organik dengan merek Petroganik, yang bekerjasama dengan PT. PG. Seiring dengan kepercayaan yang semakin meningkat dari mitra-mitra perusahaan, CV. DIL semakin hari semakin berkembang, menjadi perusahaan yang banyak melakukan perdagangan multi produk, antara lain; Pupuk Bersubsidi (wilayah Blitar), Pupuk Non Subsidi, Pestisida, Jasa Angkutan, Zeolit, dan sebagainya, yang mayoritas berhubungan dengan pertanian. CV. DIL bertindak sebagai *Pewaralaba (Franchisee)*, sedangkan PT. PG bertindak sebagai *Pengwaralaba (Franchisor)*. Sehingga proses produksinya (mulai dari bahan baku sampai barang

jadi), dibawah supervisi PT. PG. CV. DIL mendapat penugasan dari PT. PG untuk mendistribusikan Pupuk Bersubsidi di wilayah kecamatan Srengat, Kanigoro, Talun, Bakung, dan Kademangan, yang semuanya berada di Kabupaten Blitar. Perusahaan mitra seperti CV. DIL ini dituntut untuk bisa memiliki daya saing yang tinggi agar bisa tetap bertahan dengan perusahaan pesaing lainnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam bentuk karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai dan Sagala, 2009) tetapi terdapat beberapa perusahaan yang lebih mementingkan bagian operasional tanpa memikirkan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dengan begitu perlu adanya peningkatan mutu sumber daya manusia di setiap perusahaan.

Sumber daya manusia sendiri mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja, perusahaan tidak akan melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia (Notoatmodjo, 2003)

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja pegawai yang menentukan proses pelaksanaan tugas guna mewujudkan tercapainya sasaran dan

tujuan perusahaan. Mengutip pendapat Mc.Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa “motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

CV. DIL merupakan salah satu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan. Dapat dilihat dari lingkungan kerja karyawan dimana jika lingkungan kerja tersebut kurang nyaman maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal begitu sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut nyaman maka akan menunjang hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator suasana kerja, hubungan dengan kerja serta fasilitas kerja pada perusahaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan, merupakan faktor penentu bagi kinerja. Sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan melakukan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab dan bekerja dengan baik. Seperti pada karyawan di CV. DIL yang telah berusaha untuk memotivasi diri mereka baik motivasi dari dalam dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sampai motivasi dari luar berupa gaji yang sesuai dengan pekerjaan.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002) disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilkunya dan bukannya kepada karyawan

sebagai pribadi, karena alasan untuk mendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kedisiplinan yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal.

Pada CV. DIL masih kurangnya tingkat kedisiplinan para karyawan, Terdapat beberapa karyawan yang belum mentaati aturan perusahaan seperti halnya penggunaan perlengkapan kerja seperti helm, sepatu, masker, dll yang sangat penting bagi kesehatan dan keselamatan karyawan. Tetapi karyawan masih belum bisa mentaati peraturan tersebut, masih banyak karyawan yang melanggar tidak menggunakan perlengkapan kerja. Disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin berbanding lurus dengan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Pemilihan CV. DIL dikarenakan perusahaan merupakan perusahaan mitra PT. PG. Hal lain yang mendasari pemilihan CV. DIL adalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi produksi perusahaan, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia yang ada pada perusahaan CV. DIL dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pupuk Organik di CV. DIL”. Penelitian ini menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan aplikasi WarpPLS 5.0.

1.2 Rumusan Masalah

CV. DIL melakukan produksi Pupuk Organik dengan merek Petroganik, yang bekerjasama dengan PT. PG. Seiring dengan kepercayaan yang semakin meningkat dari mitra-mitra perusahaan, CV. DIL semakin hari semakin berkembang, menjadi perusahaan yang banyak melakukan perdagangan multi produk, antara lain; Pupuk Bersubsidi (wilayah Blitar), Pupuk Non Subsidi, Pestisida, Jasa Angkutan, Zeolit, dan sebagainya, yang mayoritas berhubungan dengan pertanian.

Perusahaan mitra seperti CV. DIL ini dituntut untuk bisa memiliki daya saing yang tinggi agar bisa tetap bertahan dengan perusahaan pesaing lainnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam bentuk karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Saat ini kondisi kinerja karyawan pada CV. DIL masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja karyawan dimana masih ada beberapa karyawan yang belum menggunakan perlengkapan kerja, berupa helm pengaman, masker dan sepatu. Selain itu terdapat karyawan yang sering tidak izin untuk tidak bekerja dan banyak alasan untuk tidak masuk kerja, dengan begitu rasa tanggung jawab karyawan CV. DIL dalam bekerja masih kurang. Dengan begitu tingkat disiplin karyawan masih terbilang rendah karena karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Dari uraian pada latar belakang dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, maka dapat dirumuskan masalah secara umum yaitu faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan pada CV. DIL. Berdasarkan hal tersebut, maka disusunlah pertanyaan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan CV. DIL?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. DIL?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian terhadap karyawan di CV. DIL adalah:

1. Penelitian akan dilakukan pada karyawan seluruh divisi yang terdapat dalam perusahaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan hanya berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dari karyawan CV. DIL
3. Penelitian ini menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk melihat pengaruh tersebut

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kondisi kinerja karyawan pada CV. DIL
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. DIL

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Menjadi bahan pertimbangan untuk semua pihak yang berkepentingan
2. Sebagai sarana informasi kepada CV. DIL mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

I. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Ruyadi (2011) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur dapat disimpulkan bahwa penelitian dilakukan karena dapat diungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja karyawan, dimana motivasi kerja karyawan tersebut dipengaruhi kompensasi finansial yang diperoleh karyawan dan gaya kepemimpinan dari atasan yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian dilakukan pengujian menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Smart PLS. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013) dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ARS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan oleh Ma'arif, et.al (2013) yang berjudul "Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor" hasilnya adalah terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, masing-masing faktor memiliki hasil berbeda-beda.

Faktor pertama yaitu faktor individu dimana faktor tersebut memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,529 sehingga hipotesis dapat diterima. Dalam faktor ini terdapat tiga indikator yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan adaptasi dan keterampilan atau pengetahuan terhadap pekerja. Selanjutnya adalah faktor kedua yaitu faktor psikologi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,369 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis juga dapat diterima dan yang ketiga adalah faktor organisasi dimana faktor ini tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik hanya sebesar 0,666 (lebih kecil dari T-tabel) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak, hal tersebut terjadi karena indikator-indikator yang ada belum mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Andari (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di topografi kodam IV/Diponegoro Semarang yang dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di topografi kodam IV/Diponegoro Semarang. Dimana variabel motivasi pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. *R square* yang didapat yaitu sebesar 0,731 dimana dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi dengan nilai sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel lain.

2.2 Pupuk

Pupuk adalah bahan yang ditambahkan ke dalam tanah untuk menyediakan unsur hara guna mendorong pertumbuhan tanaman, meningkatkan produksi, serta memperbaiki kualitasnya. Pupuk digolongkan berdasarkan pada sumber bahan yang digunakan, cara aplikasi, bentuk dan kandungan unsur haranya. Berdasarkan sumbernya terdapat dua jenis pupuk, yaitu pupuk organik dan pupuk anorganik. Pupuk anorganik atau disebut juga sebagai pupuk mineral adalah pupuk yang mengandung satu atau lebih senyawa anorganik (Leiwakabessy dan Sutandi, 2004).

Fungsi utama pupuk anorganik adalah sebagai penambah unsur hara atau nutrisi tanaman. Dalam aplikasinya, sering dijumpai beberapa kelebihan dan kelemahan pupuk anorganik. Beberapa manfaat dan keunggulan pupuk anorganik adalah mampu menyediakan hara dalam waktu relatif lebih cepat, menghasilkan nutrisi tersedia yang siap diserap tanaman, kandungan jumlah nutrisi lebih banyak, tidak berbau menyengat, praktis dan mudah diaplikasikan. Sedangkan kelemahan dari pupuk anorganik adalah harga relatif mahal dan mudah larut dan mudah hilang, menimbulkan polusi pada tanah apabila diberikan dalam dosis yang tinggi. Unsur yang paling dominan dijumpai dalam pupuk anorganik adalah unsur N, P, dan K. Sebagian besar N tanah berada dalam bentuk N-organik.

2.3 Pupuk Organik

Pupuk organik yaitu pupuk yang sebagian besar atau seluruhnya terdiri atas bahan organik yang berasal dari sisa tanaman, kotoran hewan, atau manusia antara lain pupuk hijau, pupuk kandang, kompos yang berbentuk padat atau cair serta mengalami dekomposisi (Balai Penelitian Tanah, 2004). Sumber bahan organik dapat berupa kompos, pupuk hijau, pupuk kandang, sisa panen (jerami, brangkasan, tongkol jagung, bagas tebu, sabut kelapa), limbah ternak, limbah industri yang menggunakan bahan pertanian, dan limbah kota (Simanungkit, 2006). Menurut Riyo Samekto (2009) pengaruh pupuk organik dapat memperbaiki kesuburan tanah dan meningkatkan efisiensi penggunaan pupuk anorganik, sehingga mempercepat pertumbuhan tanaman. Kandungan N, P, dan K dari pupuk kandang tidak terlalu tinggi tetapi dapat memperbaiki permobilitasi tanah, porositas tanah, struktur tanah, daya menahan air dan kandungan kation tanah. Selain itu pemberian bahan organik menjadikan tanah seimbang secara fisika, kimia dan biologi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pupuk organik terdiri dari sumber bahan organik berupa kompos, pupuk kandang, limbah ternak dan lain sebagainya yang berhubungan dengan bahan organik dan pupuk organik sendiri mempunyai tingkat pengaruh yang tinggi terhadap tingkat kesuburan dalam tanah yang dapat mempercepat pertumbuhan tanaman.

2.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2001), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Gary Dessler (2011), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Handoko (1995), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman dan Husnan (1990) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai pengembangan, pemeliharaan, penilaian, perencanaan, penarikan dan pengorganisasian agar terwujudnya tujuan dari perusahaan, sehingga fungsi tersebut dapat dilakukan oleh karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

2.5 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Sumarsono, 2009). Dengan adanya tenaga kerja dalam perusahaan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang

sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif, seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah. Tenaga kerja memiliki kemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Ada dua yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik Nasional (2009) yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja adalah :

1. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja, yaitu :
 - a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan, yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
 - b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam, tetapi mereka adalah : pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja, karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan sementara kegiatan mereka.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan, yaitu:
 - a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
 - b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan mereka menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja mencakup tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar atau mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja), serta

penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya, yaitu mereka yang sudah pensiun atau penderita cacat (Simanjuntak, 2001).

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2009). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2011).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator dibagi ada lima dimensi yaitu :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2003) kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, ketiga variabel tersebut yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6.2 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011):

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual

dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.7 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (2002) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Menurut Sudarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Alex S. Nitisemito (2006) indikator-indikator lingkungan kerja terbagi menjadi tiga yaitu :

1. Suasana Kerja Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan Rekan Kerja, hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi

dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas adalah lingkungan kerja terbagi dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, kemudian lingkungan kerja juga terbagi dari tiga indikator yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.8 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Pendapat lain mengenai motivasi menurut Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”. Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa

berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

2.9 Disiplin Kerja

2.9.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2012). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013). Menurut Mangkuprawira (2007), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

Bentuk disiplin kerja, menurut Mangkunegara A. P (2008) menyatakan bahwa bentuk disiplin kerja dibedakan menjadi dua tipe pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk hukuman.

2.10 Partai Least Square (PLS)

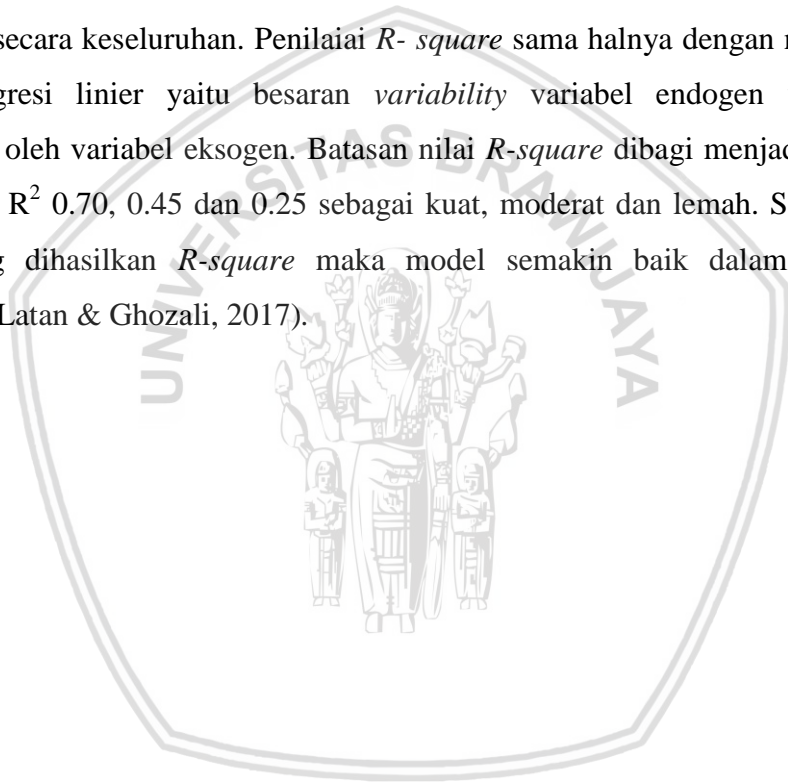
PLS merupakan metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM yang memiliki ukuran sampel data minimal 100 (Hair et al., 2010). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu variabel laten dan variabel laten yang lain, serta hubungan suatu variabel laten dan indikator-indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model. Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Variabel laten terbagi menjadi dua yaitu laten eksogen dan laten endogen. Menurut Yamin dan Kurniawan (2009) variabel laten endogen merupakan variabel laten yang dijelaskan oleh variabel laten eksogen. Variabel laten endogen adalah efek dari variabel laten eksogen.

Model indikator pada *partial least square* (PLS) terdiri dari dua yakni formatif dan reflektif. Menurut Latan & Ghazali (2017) menyatakan bahwa indikator reflektif atau sering disebut Mode A arah hubungan dari konstruk ke indikator karena diasumsikan mempunyai domain konten yang sama dan menghilangkan satu indikator tidak akan mengubah makna konstruk sedangkan Indikator formatif merupakan indikator yang diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten. Arah hubungannya yaitu dari indikator ke konstruk karena diasumsikan mempunyai domain konten yang berbeda sehingga menghilangkan salah satu indikator akan mengubah makna konstruk.

Metode *Partial Least Square* memiliki beberapa evaluasi yang harus dilakukan supaya data tidak bias dan model yang digunakan mengindikasikan model yang baik. Terdapat dua jenis evaluasi dalam *Partial Least Square*, yaitu evaluasi model pengukuran atau *outer model* dan evaluasi model struktural atau *inner model*. Evaluasi model pengukuran dapat dibedakan menjadi dua yaitu evaluasi terhadap

model formatif dan model reflektif. Evaluasi model reflektif meliputi pemeriksaan nilai *indicator reliability*, *internal consistency reliability*, *convergent validity* dan *discriminant validity*. Evaluasi model formatif meliputi *indicator reliability* dan *collinearity*.

Evaluasi model struktural atau *inner model* dengan PLS diawali dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan dengan melihat R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, Stone-Geisser test untuk menguji *predictive relevance* dan *goodness of fit* (GoF) untuk mengukur fit model secara keseluruhan. Penilaian *R-square* sama halnya dengan nilai *R-square* dalam regresi linier yaitu besaran *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Batasan nilai *R-square* dibagi menjadi tiga kriteria yaitu nilai R^2 0.70, 0.45 dan 0.25 sebagai kuat, moderat dan lemah. Semakin tinggi nilai yang dihasilkan *R-square* maka model semakin baik dalam menjelaskan *variance* (Latan & Ghozali, 2017).



I. KERANGKA TEORITIS

3.1 Kerangka Pemikiran

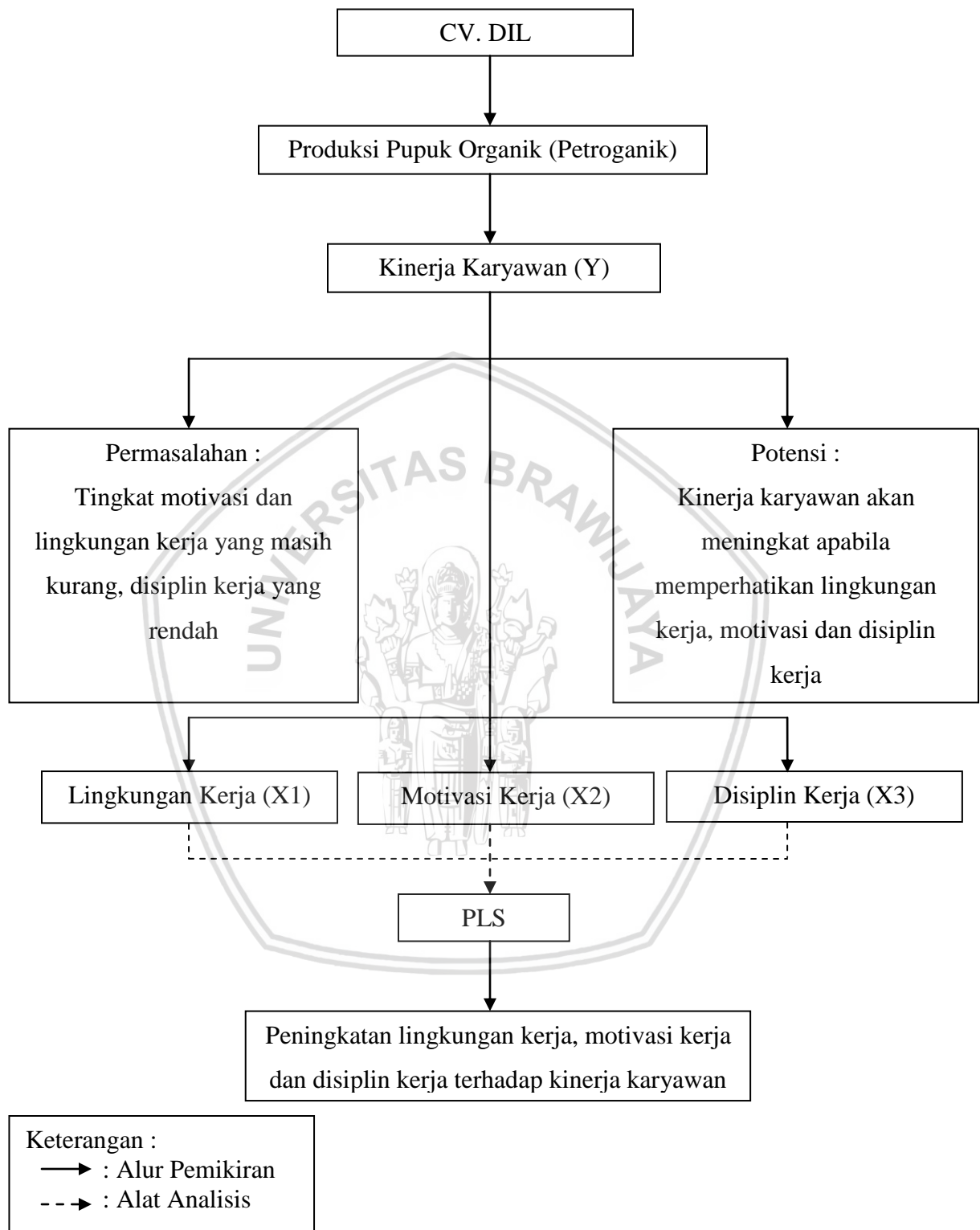
Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan.

CV. DIL merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pupuk organik. CV. DIL merupakan investor daerah dari PT. PG dan merupakan investor ke-6 di Jawa Timur dan pertama di Blitar, sehingga disebut dengan CV. DIL P06. Tenaga kerja merupakan komponen pada unit usaha tertentu yang merupakan penggerak dari seluruh unit kegiatan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam perusahaan CV. DIL masih terdapat permasalahan kinerja karyawan, hal tersebut menuntut adanya peningkatan mutu sumber daya manusia. Penelitian ini akan diuji menggunakan pengujian tiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang dianggap mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. DIL, penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Dijelaskan bahwa pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan sendiri yaitu dimana suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif. Menurut Ardana (2012) bahwa “lingkungan

kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Kemudian motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Dan yang terakhir adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan itu dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 1. Alur Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. DIL Blitar.

3.2 Hipotesis

Variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. DIL.



3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Sumber	Pengukuran Variabel
Lingkungan Kerja (X₁)	Suasana Kerja	a. Suasana kerja menyenangkan dengan kondisi ruang kerja yang nyaman dan aman b. Sirkulasi udara yang cukup baik	Alex S. Nitisemito (2006)	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju
	Hubungan dengan rekan kerja	a. Membangun hubungan kerja dengan baik b. Bekerja sama dengan rekan kerja		Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju



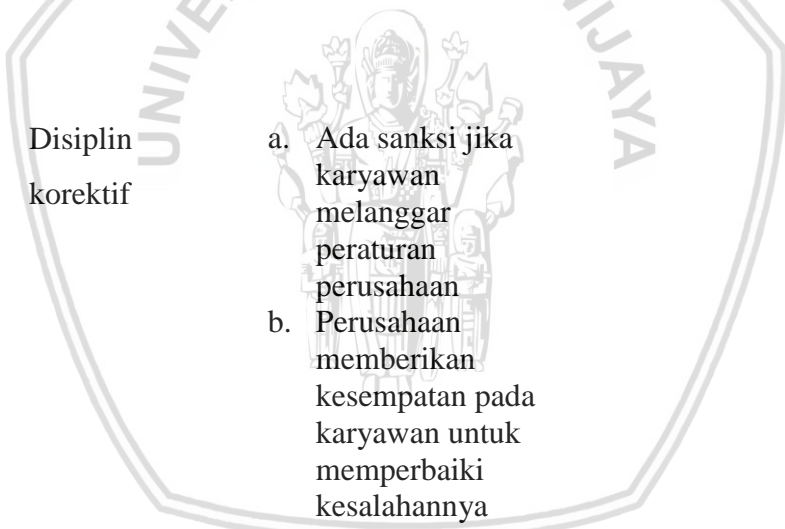
Tersediany a Fasilitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat perlengkapan kerja yang lengkap b. Adanya tempat ibadah dan tempat beristirahat yang layak 	<p>Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p>
---	---	---

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Sumber	Pengukuran Variabel
Motivasi Kerja (X₂)	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab b. Bekerja dengan baik 	Suhardi (2013)	<p>Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p>
	Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan b. Bonus yang diberikan 		<p>Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat</p>



tidak setuju

Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Preverentif	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan harus mematuhi setiap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan b. Karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di perusahaan 	Mangkunegara a A. P (2008)	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju
----------------------------	----------------------	--	----------------------------	--



Disiplin korektif	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada sanksi jika karyawan melanggar peraturan perusahaan b. Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya 	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju
-------------------	--	--

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Sumber	Pengukuran Variabel
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja terus meningkat dari sebelumnya b. Mampu menyelesaikan 	Mathis dan Jackson (2006)	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-



	kuantitas pekerjaan dan mencapai target	ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju
Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu menyelesaikan kualitas kerja sesuai standar perusahaan b. Hasil pekerjaan yang dilakukan memenuhi tujuan yang diharapkan atau tidak mengecewakan 	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju
Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Waktu dalam penyelesaian pekerjaan telah sesuai dengan jadwal perusahaan b. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain 	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju
Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan b. Dapat beradaptasi menjalin hubungan baik terhadap sesama karyawan 	Skala likert 5= Sangat setuju 4=Setuju 3=Ragu-ragu 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju

Kehadiran

a. Kehadiran tepat waktu

Skala likert
 5= Sangat setuju
 4=Setuju
 3=Ragu-ragu
 2=Tidak setuju
 1=Sangat tidak setuju



VI. METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kuantitatif menggunakan perhitungan kemudian deskriptif kuantitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan data-data yang telah diperoleh agar lebih jelas. Menurut Umar (2008), penelitian dengan desain deskriptif mempunyai tujuan yang bersifat suatu paparan pada variabel-variabel yang diteliti, misalnya tentang siapa, yang mana, kapan dan dimana, maupun ketergantungan variabel pada sub-sub variabelnya. Pendekatan secara deskriptif kuantitatif dilakukan dengan cara menggambarkan kondisi kinerja karyawan pada CV. DIL. Penggambaran kondisi tersebut dilakukan melalui wawancara, observasi, merumuskan diagram jalur dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert yang selanjutnya akan di analisis menggunakan PLS dengan bantuan aplikasi WarpPLS 5.0.

4.2 Penentuan Lokasi

Penelitian berlokasi di CV. DIL, Blitar Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi pupuk organik yang bermitra dengan PT. PG. Penentuan lokasi dilakukan secara *purposive*. Alasan memilih lokasi tersebut adalah karena perusahaan CV. DIL ini merupakan salah satu perusahaan mitra PT. PG. CV. DIL merupakan perusahaan yang masih dalam tahap pengembangan maka dari itu masih membutuhkan penelitian terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian dilaksanakan selama satu bulan pada bulan Februari-Maret 2018.

4.3 Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sampling sensus. Menurut Sugiyono (2012) sampling sensus adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dan penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Apabila subjeknya kurang dari 100 alangkah lebih baik semua populasi digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2010). Berdasarkan

pengertian tersebut peneliti menfokuskan sampel penelitian keseluruhan karyawan yang berjumlah 85 karyawan di PT. DIL. Staff kantor berjumlah 36 orang dan staff produksi berjumlah 49 orang.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Metode pengumpulan data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang berupa data mentah yang belum diolah, yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) dengan cara diusahakan oleh peneliti (Umar, 2003). Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Informasi yang dicari dari dilakukannya dengan observasi yaitu pengamatan perilaku karyawan kemudian adalah wawancara, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden maupun pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian. Kemudian memberikan kuesioner yang merupakan kumpulan dari pertanyaan ataupun pernyataan yang telah disusun dan akan dibagikan serta dijawab responden untuk tujuan tertentu. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dibagikan kepada seluruh karyawan CV. DIL.

2. Metode Pengumpulan data sekunder

Data sekunder ialah data didapat dari pihak lain bisa dari literatur, internet, dan penelitian terdahulu. Data sekunder yang didapat berupa data karyawan meliputi (usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan). Selain itu juga didapatkan data berupa struktur organisasi dan profil perusahaan.

4.5 Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuisoner. Sedangkan jenis data yang didapat ada 2 jenis data yaitu

data primer dan sekunder. Penjelasan mengenai metode pengambilan data sebagai berikut:

4.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan tatacara penyusunan dan penyajian data mentah yang masih bersifat tersebar dan belum dapat menggambarkan suatu fenomena (Dwiastuti, 2012). Analisa statistik mempertimbangkan jenis data yang digunakan pada penelitian. Analisis statistik deskriptif menghasilkan olahan data berupa tabel daftar frekuensi, gambar, grafik, maupun data statistik lainnya.

4.5.2 Metode Kuantitatif

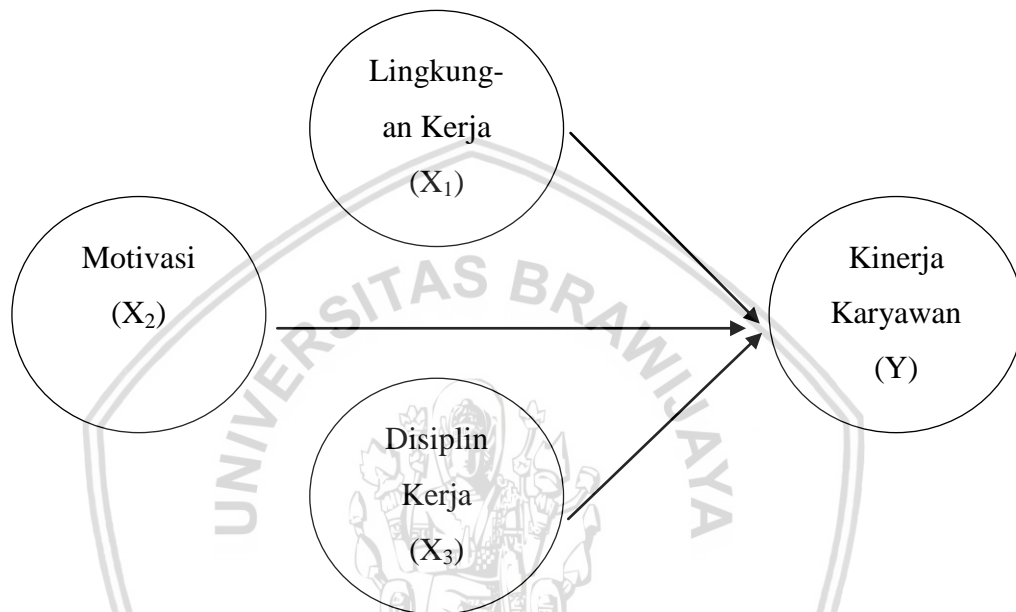
Dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) – *Partial Least Square* (PLS) dengan *software Smart*. Menurut Ghozali (2012), *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari dua sub-model dari model pengukuran (*outer model*) dan model Struktural (*inner model*). Model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel manifes merupakan variabel laten yang akan diukur, sedangkan model struktural bertujuan untuk menunjukkan kekuatan variabel estimasi laten atau konstruk, variabel laten yang terbentuk dalam PLS indikator dapat berbentuk reflektif dan formatif. Indikator reflektif mengasumsikan bahwa kovarians antara model pengukuran dijelaskan oleh varian yang domain konstruksi manifestasi, sedangkan indikator formatif mengasumsikan bahwa masing-masing indikator mendefinisikan dan menjelaskan pembangunan karakteristik domain. Analisis ini dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi WarpPLS 5.0. Langkah-langkah analisa data dengan PLS adalah sebagai berikut :

1. Merancang model struktural

Pertama adalah merancang diagram jalur yang merupakan pembuatan model struktural dan model pengukuran. Model struktural sendiri adalah hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Dalam penjelasan tersebut berikut adalah diagram jalur *inner* dan *outer* model penelitian :

a. Merancang model struktural (*Inner model*)

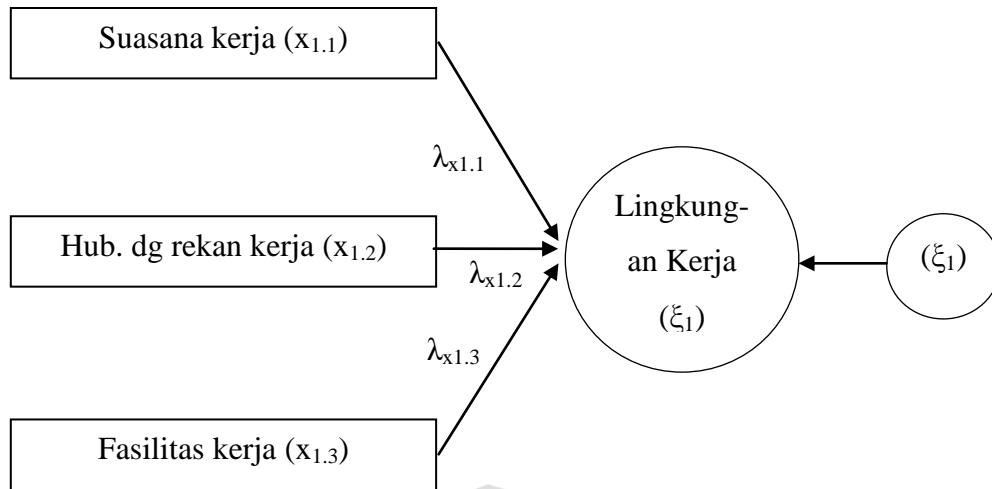
Perancangan model struktural (*inner model*) merupakan perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS yang didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Model struktural ini dapat dikatakan sebagai gambaran umum hubungan antar variabel. Model struktural pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



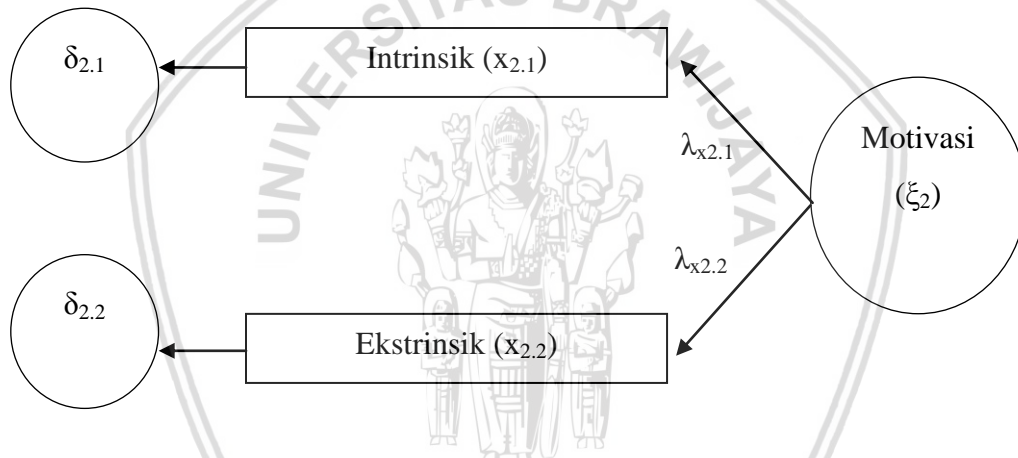
Gambar 2. Model struktural penelitian

b. Merancang model struktural (*Outer model*)

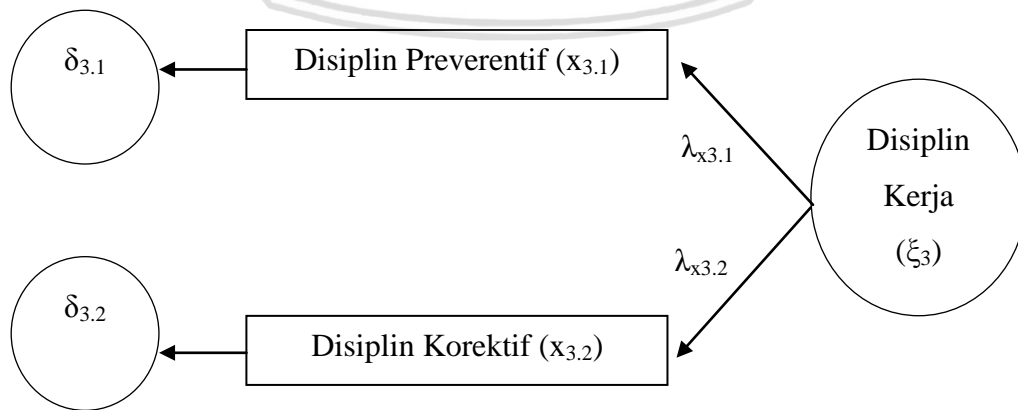
Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Penelitian ini menggunakan indikator reflektif dan formatif. Model pengukuran variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



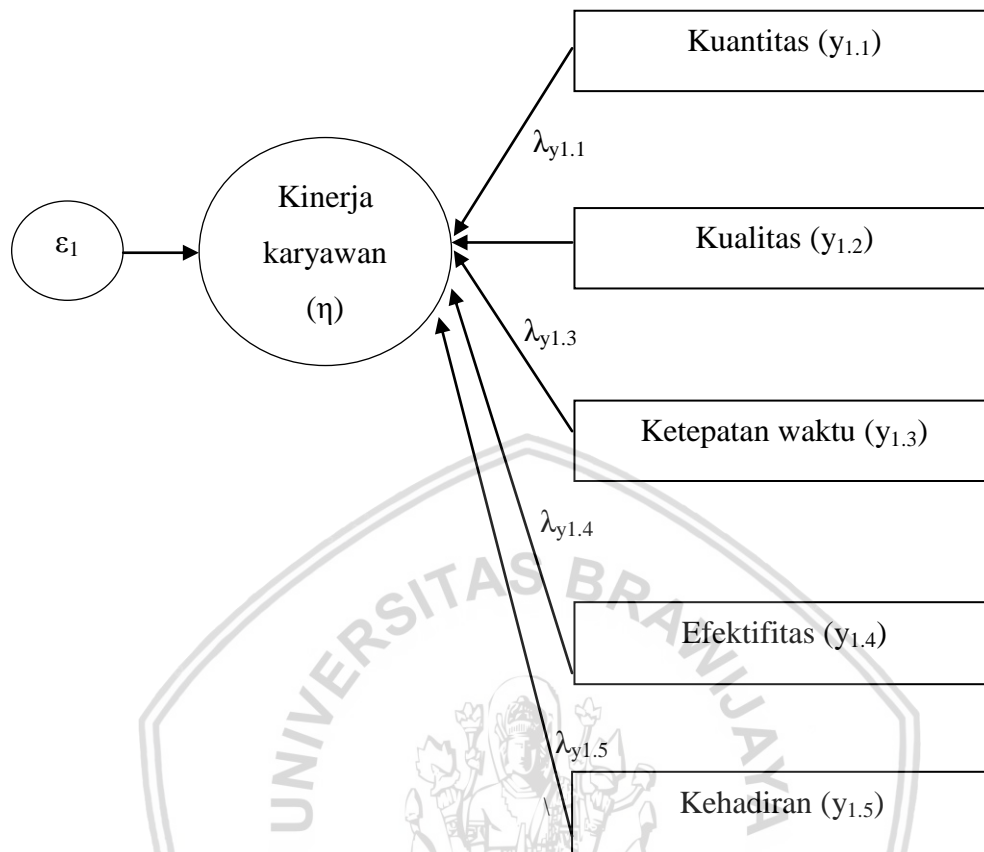
Gambar 3. Model formatif variabel lingkungan kerja (ξ_1)



Gambar 4. Model reflektif variabel motivasi (ξ_2)



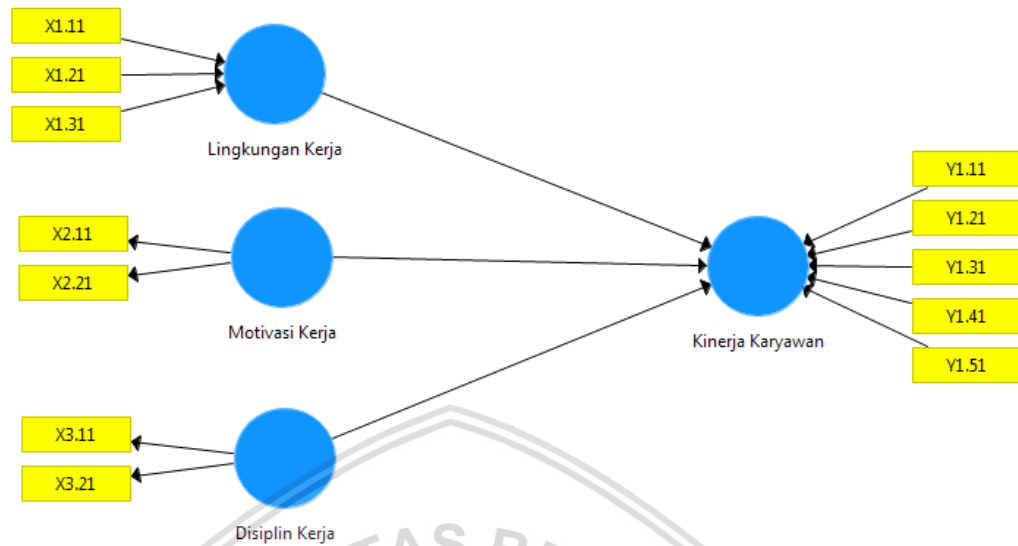
Gambar 5. Model reflektif variabel disiplin kerja (ξ_3)



Gambar 6. Model formatif variabel kinerja karyawan (η)

c. Diagram jalur

Hasil dari rancangan *inner model* dan *outer model* diatas, selanjutnya akan digambarkan dalam diagram jalur. Diagram jalur ini dapat dikatakan gambaran keseluruhan hubungan antar model. Diagram jalur pada penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 7. Diagram Jalur Penelitian (*Inner Model* dan *Outer Model*)

2. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah mengkonversikan diagram jalur pada sistem persamaan. Konversi yang dilakukan pada diagram jalur dibagi menjadi dua yaitu *inner model* dan *outer model*. Berikut persamaan yang dihasilkan dari diagram jalur:

a. *Inner model*

$$Y = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja

γ_1 = koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja

γ_2 = koefisien pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja

γ_3 = koefisien pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja

ξ_1 = variabel lingkungan kerja

ξ_2 = variabel motivasi

ξ_3 = variabel disiplin kerja

ζ = galat model

b. *Outer model*

1) Variabel laten eksogen

i. Lingkungan kerja

$$\xi_1 = \lambda_{x1.1}x_{1.1} + \lambda_{x1.2}x_{1.2} + \lambda_{x1.3}x_{1.3} + \delta_1$$

ii. Motivasi

$$x_{2.1} = \lambda_{x2.1}\xi_2 + \delta_{2.1}$$

$$x_{2.2} = \lambda_{x2.2}\xi_2 + \delta_{2.2}$$

iii. Disiplin kerja

$$x_{3.1} = \lambda_{x3.1}\xi_3 + \delta_{3.1}$$

$$x_{3.2} = \lambda_{x3.2}\xi_3 + \delta_{3.2}$$

2) Variabel laten endogen

$$\eta = \lambda_{y1.1}y_{1.1} + \lambda_{y1.2}y_{1.2} + \lambda_{y1.3}y_{1.3} + \lambda_{y1.4}y_{1.4} + \lambda_{y1.5}y_{1.5} + \varepsilon$$

Keterangan:

$x_{1.1}$ = indikator suasana kerja

$x_{1.2}$ = indikator hubungan dengan rekan kerja

$x_{1.3}$ = indikator tersedianya fasilitas rekan

$x_{2.1}$ = indikator intrinsik

$x_{2.2}$ = indikator ekstrinsik

$x_{3.1}$ = indikator disiplin preventif

$x_{3.2}$ = indikator disiplin korektif

$y_{1.1}$ = indikator kuantitas

$y_{1.2}$ = indikator kualitas

$y_{1.3}$ = indikator ketepatan waktu

$y_{1.3}$ = indikator efektifitas

$y_{1.3}$ = indikator kehadiran

$\lambda_{x1.1}$ = *loading factor* indikator suasana kerja

$\lambda_{x1.2}$ = *loading factor* indikator hubungan dengan rekan kerja

$\lambda_{x1.3}$ = *loading factor* indikator tersedianya fasilitas rekan

$\lambda_{x2.1}$ = *loading factor* indikator intrinsik

$\lambda_{x2.2}$ = *loading factor* indikator ekstrinsik

$\lambda_{x3.1}$ = *loading factor* indikator disiplin preventif

$\lambda_{x3.2}$ = *loading factor* indikator disiplin korektif

$\lambda_{y1.1}$ = *loading factor* indikator kuantitas

$\lambda_{y1.2}$ = *loading factor* indikator kualitas

$\lambda_{y1.3}$ = *loading factor* indikator ketepatan waktu

$\lambda_{y1.4}$ = *loading factor* indikator efektifitas

$\lambda_{y1.5}$ = *loading factor* indikator kehadiran

ξ_1 = variabel lingkungan kerja

ξ_2 = variabel motivasi

ξ_3 = variabel disiplin kerja

η = variabel kinerja

δ_1 = galat pengukuran variabel lingkungan kerja

- $\delta_{2.1}$ = galat pengukuran indikator intrinsik
- $\delta_{2.2}$ = galat pengukuran indikator ekstrinsik
- $\delta_{2.1}$ = galat pengukuran indikator disiplin preventif
- $\delta_{2.2}$ = galat pengukuran indikator disiplin korektif
- ε = galat pengukuran variabel kinerja

3. Pendugaan Parameter (estimasi)

Pendugaan parameter adalah langkah selanjutnya yaitu melakukan konversi diagram ke persamaan yang dilakukan dengan metode pendugaan parameter atau estimasi. Analisa data pada penelitian ini menggunakan aplikasi WarpPLS 5.0 PLS Regression.

4. Evaluasi Model Struktural dan Model Pengukuran

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar *AVE* setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*.

Direkomendasikan nilai *AVE* harus lebih besar 0,50. *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2006). Evaluasi untuk model pengukuran reflektif adalah uji validitas dan reabilitas. Evaluasi untuk validitas dan reabilitas pada PLS terbagi menjadi dua yakni reflektif dan formatif. Berikut kriteria untuk reflektif :

Tabel 2. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Kriteria	Parameter	Rate of Thumb
Indicator Reliability	<i>Loading factor</i>	>0,70 untuk <i>confirmatory research</i>
Internal Consistency Reliability	<i>Composite Reliability</i>	>0,70 untuk <i>confirmatory research</i>
Convergent Validity	<i>Average Variance Extraced</i>	>0,50 untuk <i>confirmatory research</i>
Discriminat Validity	Akar kuadarat AVE dan korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten

Sumber : (Latan & Ghozali, 2017)

Tabel 3. Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Kriteria	Parameter	Rate of Thumb
Indicator Reliability	<i>Significant weight</i>	P-value <0,10 (level=10%) P-value <0,05 (level=5%) P-value <0,01 (level=1%)
Collinearity	VIF dan Tolerance	VIF < 5 atau 3,3 Tolerance > 0,20 atau >0,30

Sumber : (Latan & Ghozali, 2017)

b. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural adalah melihat pengaruh nilai signifikansi pada setiap koefisien jalur terhadap setiap konstruk. Pada evaluasi ini nilai yang dilihat adalah nilai *R-square*, *average path coefficient* (AFC), *average R-square* (ARS), *average variance inflation factor* (AVIF), *full collinearity* VIF, *Q-square* dan *Goodness of fit* (GoF). Evaluasi nilai signifikansi setiap koefisien jalur menyatakan ada atau tidak pengaruh antar konstruk yang telah dihipotesiskan dengan nilai $p < 0,05$. Nilai R-square menunjukkan presentase variabel endogen yang bisa dijelaskan oleh variabel eksogen. Nilai R-square yang dihasilkan semakin tinggi maka menunjukkan bahwa model semakin baik

Average path coefficient (AFC), *average R-square* (ARS), *average variance inflation factor* (AVIF) merupakan hasil indikator model fit dan *quality indices*. Nilai p pada nilai AFC dan ARS harus $< 0,05$ sehingga disebut signifikan. Kedua nilai tersebut dihitung sebagai rata-rata parameter. Nilai AVIF merupakan indikator multikolinearitas dan memiliki kriteria harus bernilai < 5 . *Full Collinearity* VIF adalah hasil keseluruhan uji multikolinearitas pada vertikal dan lateral. Batas kriteria *full collinearity* VIF adalah $< 3,3$ supaya model tidak dikatakan multikolinearitas vertikal, lateral, dan *common method bias*. *Q-square* digunakan pada penilaian validitas prediktif atau relevansi sekumpulan prediktor pada variabel kriteria. Nilai *Q-square* digunakan untuk melihat validitas relevansi dan prediktif dari variabel eksogen pada variabel endogen. Terdapat dua kriteria Q-squared yaitu $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Terdapat kriteria q^2 *predictive relevance* $\geq 0,02$; $\geq 0,15$; $\geq 0,35$ (lemah, moderate dan kuat). Terakhir melihat GoF *Goodness of fit* yang memiliki kriteria $\geq 0,10$; $\geq 0,25$; $\geq 0,36$ (lemah, moderate dan besar).

5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian yang dilakukan. Pengujian hipotesis (γ dan λ) dilakukan dengan metode resampling

Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Uji statistik yang digunakan adalah statistik t atau uji t , dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL.

$H_0 : \gamma_1 = 0$ (Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL)

$H_a : \gamma_1 \neq 0$ (Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL)

- b. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL.

$H_0 : \gamma_2 = 0$ (Motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL)

$H_a : \gamma_2 \neq 0$ (Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL)

- c. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL.

$H_0 : \gamma_3 = 0$ (Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL)

$H_a : \gamma_3 \neq 0$ (Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL)

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian dilakukan dengan *t-test*, apabila diperoleh nilai *p-value* sebesar $\leq 0,05$ dengan taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan signifikan, begitupun sebaliknya. Apabila hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan apabila hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten satu terhadap variabel laten lainnya.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum CV. DIL

CV. DIL merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan pupuk organik. Perusahaan tersebut merupakan mitra kerja dari perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT. PG dalam penyediaan kebutuhan pupuk kepada petani. CV. DIL sendiri selama tahun 2017 telah menghasilkan produksi barang jadi (petroganik) sebesar 1.300.000. Berikut adalah tabel data produksi selama tahun 2017 :

Tabel 4. Data Produksi Barang Jadi Pupuk Organik CV. DIL Tahun 2017

No.	Bulan	Total Real
1.	Januari	760.920/kg
2.	Februari	616.400/kg
3.	Maret	939.960/kg
4.	April	671.240/kg
5.	Mei	1.102.360/kg
6.	April	671.240/kg
7.	Mei	1.102.360/kg
8.	Juni	765.000/kg
9.	Juli	1.245.000/kg
10.	Agustus	1.068.200/kg
11..	September	1.347.080/kg
12.	Oktober	1.535.760/kg
13.	November	1.535.760/kg
14.	Desember	1.341.600/kg

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Kemudian tenaga kerja yaitu komponen pada unit usaha tertentu yang merupakan penggerak dari seluruh unit kegiatan. CV. DIL sendiri mempunyai karyawan sebanyak 85 orang dengan jumlah karyawan perempuan sebanyak 7 orang dan karyawan laki-laki berjumlah 78 orang. Jumlah staff kantor 36 orang dan staff produksi 49 orang. Karyawan CV. DIL rata-rata berasal dari Desa Tingal yang merupakan tempat berdirinya CV. DIL dan berasal dari Kecamatan Kanigoro yang merupakan tempat berdirinya pabrik sebelum dilakukan Pemindahan ke Desa Tingal. Tetapi terdapat pula karyawan yang berasal dari Kota Blitar atau pun luar Kota/Kabupaten Blitar.

Karyawan di CV. DIL sendiri terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah memiliki kontrak kerja dengan perusahaan dan memiliki gaji pokok setiap bulannya, berbeda dengan karyawan tidak tetap atau borongan. Karyawan borongan sendiri adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi yang memiliki jadwal menggunakan shift serta memiliki gaji pokok yang dibayarkan setiap minggunya pada hari sabtu. CV. DIL sendiri terus beroperasi sepanjang tahun yang memiliki jadwal bekerja setiap hari senin-sabtu, pada hari minggu perusahaan libur dan setiap tanggal merah perusahaan juga libur. Terdapat perbedaan pembagian jam staff kantor dan staff produksi yang memiliki shift setiap harinya. Pembagiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Pembagian jam kerja karyawan CV. DIL Tahun 2018

No.	Bagian	Jenis Shift	Jam Kerja
1.	Staff Kantor	- Senin-Kamis	- 08.00 s/d 16.15 WIB
		- Jumat	- 08.00 s/d 16.30 WIB
		- Sabtu	- 08.00 s/d 12.00 WIB
2.	Staff Produksi	- Shift Satu	- 08.00 s/d 16.00 WIB
		- Shift Dua	- 16.00 s/d 00.00 WIB
		- Shift Tiga	- 00.00 s/d 12.00 WIB

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh CV. DIL yaitu 1 buah mobil panther, 1 buah *forklift*, 2 buah motor Honda revo, dan 5 buah truk angkutan barang. Manager memiliki hak yaitu sebuah mobil kantor. CV. DIL memiliki 3 bangunan utama yaitu ruang kantor, ruang produksi, dan ruang teknik. Ruang Kantor terdiri dari ruang tunggu, ruang utama, ruang direktur, ruang arsip, ruang *meeting*, dapur, gudang, dan kamar mandi. Ruang produksi terdiri ruang mesin produksi (ruang produksi), ruang bahan baku, gudang bahan jadi, ruang pengawas, ruang panel, ruang *meeting* (karyawan produksi), dan ruang panel. Selain itu, masih dalam satu kawasan bangunan tersebut terdapat ruang istirahat karyawan, kantin, mushollah, ruang kesehatan, dan kamar mandi untuk karyawan produksi.

5.2 Karakteristik Responden

Responden yang berjumlah 85 karyawan ini dikelompokkan menjadi beberapa kriteria yaitu jenis kelamin, usia, penghasilan dan riwayat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik pertama adalah jenis kelamin. CV. DIL memiliki 7 karyawan perempuan dan 78 karyawan laki-laki. Di CV. DIL sendiri karyawan laki-laki sangat dominan jika dibandingkan dengan karyawan perempuan yang hanya berjumlah 7 orang. Berikut adalah tabel jenis kelamin karyawan di CV. DIL :

Tabel 6. Data Jenis Kelamin CV. DIL Tahun 2018

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	78 Orang
2.	Perempuan	7 Orang

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan perempuan lebih sedikit di banding karyawan laki-laki hal tersebut karena pada staff produksi semua karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 7 karyawan perempuan merupakan staff kantor saja. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan dibagian produksi tidak cocok untuk dikerjakan oleh seorang perempuan karena produksi merupakan pekerjaan yang kasar

sehingga CV. DIL sendiri juga memprioritaskan laki-laki untuk pekerjaan dibagian produksi.

2. Usia

Karakteristik kedua adalah usia. Usia terendah karyawan CV. DIL ini adalah 21 tahun, dan yang paling tinggi adalah 55 tahun kemudian rata-rata usia karyawan adalah 28-34 tahun. Berikut adalah grafik usia karyawan CV. DIL :

Tabel 7. Data Usia Responden CV. DIL Tahun 2018

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	21-27 tahun	11 Orang
2.	28-34 tahun	50 Orang
3.	35-41 tahun	20 Orang
4.	42-48 tahun	3 Orang
5.	49-55 tahun	1 Orang

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata karyawan CV.DIL adalah berusia 28-34 tahun yaitu berjumlah 50 orang, selanjutnya adalah berusia 35-41 tahun yang berjumlah 20 orang, kemudian rata-rata ketiga adalah usia 21-27 tahun yang berjumlah 11 orang, kemudian rata-rata usia 42-48 tahun berjumlah sedikit yaitu hanya 3 orang dan yang terakhir yang paling rendah adalah rata-rata yang berusia 49-55 tahun yang hanya berjumlah 1 orang saja. Dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan CV. DIL rata-rata berusia 28-34 tahun.

3. Jumlah Pendapatan

Karakteristik responden selanjutnya adalah pendapatan dimana seluruh karyawan mengisi berapa pendapatan mereka setiap bulannya. Berikut adalah tabel pendapatan karyawan CV. DIL :

Tabel 8. Data Jumlah Pendapatan CV. DIL Tahun 2018

No.	Pendapatan	Jumlah
1.	< Rp 1.000.000	0 Orang
2.	Rp 1.000.000 – 2.000.000	53 Orang
3.	> Rp 2.000.000	32 Orang

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas pendapatan responden atau karyawan CV. DIL tertinggi terletak pada pendapatan Rp 1.000.000 – 2.000.000 yang memiliki jumlah 53 orang, kemudian pendapatan lebih dari Rp 2.000.000 adalah 32 orang dan untuk pendapatan dibawah Rp 1.000.000 tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan CV. DIL pendapatan yang mereka peroleh rata-rata adalah Rp 1.000.000 – 2.000.000 setiap bulannya.

4. Riwayat Pendidikan

Karakteristik terakhir adalah riwayat pendidikan, riwayat pendidikan responden mulai dari SD, SMP, SMA/SMK, D1-D3 dan S1. Berikut adalah grafik riwayat pendidikan karyawan CV. DIL :

Tabel 9. Data Riwayat Pendidikan CV. DIL Tahun 2018

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	SD	4 Orang
2.	SMP	12 Orang
3.	SMA/SMK	32 Orang
4.	D1-D3	12 Orang
5.	S1	25 Orang

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas rata-rata riwayat pendidikan responden atau karyawan CV. DIL tertinggi dengan jumlah 32 orang adalah sekolah menengah atas, kemudian selanjutnya adalah sarjana dengan jumlah 25 orang, selanjutnya adalah sekolah

menengah pertama dan diploma satu sampai diploma tiga memiliki jumlah yang sama 12 orang, dan yang terakhir adalah sekolah dasar yang hanya berjumlah 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan CV.DIL riwayat pendidikan terakhir adalah pendidikan tingkat sekolah menengah atas dengan jumlah 32 orang.

5.3 Deskripsi Kondisi Kinerja Karyawan di CV. DIL

Kinerja karyawan di CV. DIL ini diterapkan sistem kontrak pada tenaga kerjanya. Pada CV. DIL karyawannya terdiri dari 85 orang yang dibagi menjadi staff kantor dan staff produksi dimana staff kantor ini telah menjadi karyawan tetap, dimana karyawan tetap memiliki kontrak bahwa gaji yang mereka peroleh dibagikan setiap bulannya, berbeda dengan staff produksi yang di kontrak mereka tertera bahwa gaji yang mereka dapatkan adalah setiap minggunya pada hari sabtu.

CV. DIL memiliki cara sendiri dalam proses rekrutment karyawan, setelah perusahaan membuka lowongan pekerjaan melalui pos, koran, Dinas Ketenagakerjaan, dll perusahaan mulai menyeleksi. Pada bagian produksi CV.DIL akan lebih mengutamakan warga Blitar sendiri terlebih dahulu, baru selanjutnya warga luar Blitar hal tersebut memberikan kesempatan besar atau peluang besar bagi warga Blitar terlebih pada warga sekitar perusahaan. Tetapi meskipun begitu CV.DIL tetap seimbang dalam menyeleksi penerimaan tenaga kerja.

Kemudian kondisi karyawan CV.DIL pada saat ini masih ada beberapa kendala terlebih pada bagian staff produksi, seperti halnya tidak izin untuk tidak bekerja kemudian ada juga yang terlalu banyak alasan untuk tidak bekerja contohnya pada saat hujan yang selalu dijadikan alasan untuk tidak bekerja atau telat dalam masuk kerja. Dengan begitu rasa tanggung jawab karyawan CV. DIL dalam bekerja masih kurang. Selain itu, terdapat kendala lainnya yaitu kurangnya tingkat disiplin karyawan produksi seperti kurang mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum menggunakan kelengkapan kerja. Perusahaan mengharuskan para staff produksi untuk memakai peralatan keamanan dengan lengkap tetapi karyawan tidak menaati peraturan tersebut dengan alasan tidak nyaman jika memakai perlengkapan keamanan kerja. Contohnya tidak memakai

masker, karyawan sering tidak memakai masker dengan alasan mereka sulit bernafas dalam bekerja, kemudian sepatu boots yang seharusnya digunakan tetapi para pekerja sering lalai terhadap hal itu menurut mereka menggunakan sepatu boots tidaklah nyaman digunakan saat bekerja. Tetapi jika dilihat dari lingkungan tempat mereka bekerja, peralatan tersebut sangat dibutuhkan untuk menjaga keselamatan mereka, agar lingkungan kerja mereka nyaman dan aman.

Kemudian bagi karyawan yang sering tidak masuk kerja dan sering banyak alasan untuk bolos kerja maka perusahaan akan bertindak tegas pada karyawan tersebut. Hal pertama yang akan dilakukan perusahaan adalah diberinya surat peringatan satu, jika surat peringatan satu sudah diberikan tetapi karyawan masih saja tidak mematuhi peraturan perusahaan maka akan ada surat peringatan kedua, surat peringatan kedua itu berisi tentang skorsing dimana karyawan diberi waktu satu minggu untuk tidak bekerja agar karyawan tidak mengulangi perbuatan mereka, biasanya setelah adanya skorsing tersebut karyawan sudah mulai menaati peraturan perusahaan. Jika benar-benar tidak bisa menaati peraturan perusahaan setelah adanya skorsing maka perusahaan akan meminta karyawan untuk tidak bekerja lagi atau diberhentikan dari pekerjaan tersebut, tetapi hal tersebut jarang terjadi karena karyawan CV. DIL biasanya setelah mereka diberi surat peringatan kedua sudah tidak ada lagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Maka dari itu sangatlah penting adanya sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan di dapatkan melalui penggunaan model SEM-PLS. Evaluasi model SEM-PLS digunakan untuk mengukur apakah data yang digunakan sudah sesuai standar atau belum. Standar yang dimaksudkan meliputi validitas data, reliabilitas data dan pengujian model apakah sudah baik atau belum. Pengujian SEM-PLS ini terdapat dua tahapan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan

untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Sedangkan evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel laten dengan melihat seberapa besar *variance* yang dapat dijelaskan dan untuk mengetahui signifikansi dari P-value.

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Berikut hasil dan pembahasan dari masing-masing variabel:

5.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Model pengukuran (*outer model*)

Lingkungan kerja merupakan variabel eksogen pertama dalam penelitian ini. Variabel ini diukur secara formatif yang akan mengevaluasi *indicator reability* melalui *significant weight* dan *collinearity* melalui VIF. Analisis pada tahap ini digunakan untuk melihat reabilitas indikator dan melihat ada tidaknya kolinearitas pada indikator yang digunakan pada penelitian. Kemudian syarat untuk kriteria *indicator reability* parameter *significant weight* adalah nilai P-value <0.05 atau level 5%. Kemudian kedua adalah syarat kriteria *collinearity* parameter VIF adalah agar VIF terbebas dari masalah kolinearitas yaitu <3.3. Berikut adalah tabel yang menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah kolinearitas karena tiap indikator memiliki nilai VIF <3.3 :

Tabel 10. Nilai *loading factor*, p-value dan VIF variabel Ling.Kerja di CV.DIL

Lingkungan	<i>Loading Factor</i>	P value	VIF
Suasana Kerja	(-0.270)	0.004	0.001
Hub. dengan Rekan Kerja	(0.637)	<0.001	0.011
Fasilitas Kerja	(0.647)	<0.001	0.012

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Dari hasil penelitian yang didapat bahwa variabel lingkungan kerja terbebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai p-value masing-masing indikator yang <0.05 dan nilai VIF yang <3.3 , indikator yang berpengaruh paling besar adalah fasilitas kerja dimana fasilitas kerja yang telah diberikan oleh perusahaan harus digunakan dengan baik oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam bekerja fasilitas kerja sangatlah penting digunakan oleh karyawan, karena dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja juga membantu karyawan dalam pengamanan saat bekerja agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja di CV. DIL karyawan harus menggunakan fasilitas kerja yang tersedia sebaik mungkin.

2. Model pengukuran (*inner model*)

Langkah berikutnya adalah dengan melihat nilai dari *inner model*. Penilaian *inner model* dapat dilihat dari *Full Collin.VIF*, *effect size* (f^2), dan koefisien jalur dari variabel lingkungan kerja. Tabel dibawahnya ini menunjukkan hasil analisis dari *inner model* variabel lingkungan kerja.

Tabel 11. Nilai *Full Collin. VIF*, *effect size* (f^2), dan koefisiensi jalur dari variabel lingkungan kerja di CV. DIL

	Lingkungan Kerja
Full Collin. VIF	1.149
Effect size (f^2)	0.144
Koefisien jalur	0,31

Sumber: data primer diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terbebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dilihat dari nilai *Full Collin. VIF* yang $< 3,3$ yaitu sebesar 1.149. Kemudian variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *effect size* sebesar 0.144 sehingga memiliki pengaruh dalam kriteria menengah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa koefisien jalur dari lingkungan kerja sebesar 0,31 yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja sebesar 31%. Jadi dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesis dari penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja berada di urutan kedua setelah motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan menjadi hal utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. DIL. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dari ketiga indikator seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja pada CV. DIL perlu ditingkatkan lagi terutama pada fasilitas kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan CV. DIL. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati.

5.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Model pengukuran (*outer* model)

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan CV. DIL. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi secara reflektif pada *outer* model. Pengukuran reflektif dapat di evaluasi melalui beberapa tahap, yaitu pertama yang digunakan dalam evaluasi model pengukuran reflektif adalah indikator *reability*. Evaluasi indikator *reability* dilakukan dengan melihat *loading factor* dari masing-masing indikator. *Loading faktor* dari masing-masing indikator harus mempunyai nilai >0.70 dan mempunyai *p-value* yang signifikan dengan nilai <0.05 . Tabel berikut akan menunjukkan hasil pengukuran model reflektif pada variabel motivasi :

Tabel 12. *Indicator Loading* dan *Cross Loading* variabel motivasi di CV.DIL

	Motivasi	X2	X3	Y1	P value	Keterangan
Intrinsik	-0.178	(0.739)	0.487	-0.169	<0.001	Reliabel
Ekstrinsik	0.178	(0.739)	-0.487	0.169	<0.001	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Pada Tabel diatas nilai *loading factor* menunjukkan bahwa indikator motivasi (X2) memiliki nilai > 0.70 . Nilai P-value pada tiap indikator juga menunjukkan nilai $<0,001$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat nilai *indicator reliability* yang reliable.

Tahap selanjutnya adalah dari evaluasi model pengukuran reflektif adalah dengan melihat nilai dari evaluasi *reability* dan AVE. *Composite reliability* digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrument penelitian dan harus mempunyai nilai >0.70 sebagai syarat reabilitas. Nilai AVE kriterianya harus >0.50. Tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil analisis *Composite reliability* dan AVE dari variabel motivasi.

Tabel 13. Nilai *Composite Reliability*, AVE variabel motivasi di CV.DIL

Motivasi	
Composite reability	0.707
Average variance extraced (AVE)	0.739

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas nilai *composite reliability* sebesar 0.707. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi sudah reliable karena nilainya >0.70. Nilai AVE pada variabel motivasi sudah bisa dikatakan valid karena menunjukkan nilai >0.05 yaitu pada variabel motivasi nilai AVE adalah 0.739.

Tahap terakhir dari evaluasi model pengukuran reflektif adalah dengan melihat nilai dari *discriminate validity*. Nilai *discriminate validity* ini dapat dilihat dari nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Tahapan ini dianggap telah terpenuhi jika nilai dari akar AVE telah benar antar variabel lainnya. Nilai ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai yang terdapat didalam kurung dengan nilai disampingnya. Tabel berikut ini akan menunjukkan nilai *discriminate validity* variabel motivasi.

Tabel 14. Nilai *Correlation among latent variable with square roots of AVEs* variabel motivasi di CV.DIL

	X1	X2	X3	Y1
X1	(0.610)	0.197	0.194	0.359
X2	0.197	(0.739)	0.425	0.526
X3	0.194	0.425	(0.747)	0.584
Y1	0.359	0.526	0.584	(0.613)

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Pada Tabel diatas terlihat bahwa nilai yang berada dalam kurung merupakan indikator dari variabel sedangkan nilai yang tidak memiliki tanda kurung merupakan



nilai korelasi indikator lainnya. Pada Tabel diatas menunjukkan nilai yang valid karena nilai *cross loading* tidak melebihi nilai *indicator loading*. Selanjutnya adalah evaluasi dari *discriminat validity* adalah melihat akar AVE. Berdasarkan hasil ouput pada Tabel diatas menunjukkan adanya validitas diskirman yang baik karena nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk.

2. Model pengukuran (*inner model*)

Langkah selanjutnya adalah melihat pengaruh variabel disiplin dari *inner model*. Penilaian *inner model* dapat dilihat dari nilai *Full Collin.VIF*, *effect size* (f^2), dan koefisiensi jalur p-value. Tabel 14. menunjukkan hasil analisis *inner model* dari variabel motivasi.

Tabel 15. Hasil analisis *Full Collin. VIF*, *effect size* (f^2), dan koefisiensi jalur variabel motivasi di CV. DIL

	Motivasi
Full Collin. VIF	1.424
Effect size (f^2)	0.174
Koefisiensi jalur	0.29

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi terbebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Full Collin*, VIF adalah < 3.3 yang mempunyai nilai 1.424. Kemudian variabel motivasi mempunyai nilai *effecr size* sebesar 0.174 yang artinya memiliki pengaruh dalam kriteria menegah karena nilainya ≥ 0.15 . Koefisien jalur pada variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0.29 yang berarti variabel ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29%. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. DIL.

Motivasi mempunyai pengaruh paling kecil jika dibandingkan dengan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan bahwa motivasi karyawan penting tetapi karyawan sudah berusaha untuk memotivasi diri mereka masing-masing baik motivasi dari dalam diri mereka maupun mendapatkan motivasi dari luar, seperti telah mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan.

5.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Model pengukuran (*outer model*)

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan CV. DIL. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja secara reflektif pada *outer model*. Pengukuran reflektif dapat di evaluasi melalui beberapa tahap, yaitu pertama yang digunakan dalam evaluasi model pengukuran reflektif adalah indikator *reability*. Evaluasi indikator *reability* dilakukan dengan melihat *loading factor* dari masing-masing indikator. *Loading faktor* dari masing-masing indikator harus mempunyai nilai >0.70 dan mempunyai *p-value* yang signifikan dengan nilai <0.05 . Tabel berikut akan menunjukkan hasil pengukuran model reflektif pada variabel disiplin kerja :

Tabel 16. *Indicator Loading* dan *Cross Loading* variabel disiplin kerja di CV.DIL

	Disiplin	X2	X3	Y1	P value	Keterangan
Preventiv	-0.176	0.055	(0.747)	0.378	<0.001	Reliabel
Korektif	0.176	-0.055	(0.747)	-0.378	<0.001	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Pada Tabel diatas nilai *loading factor* menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja (X3) memiliki nilai > 0.70 . Nilai *P-value* pada tiap indikator juga menunjukkan nilai $<0,001$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat nilai *indicator reliability* yang reliable.

Tahap selanjutnya adalah dari evaluasi model pengukuran reflektif adalah dengan melihat nilai dari evaluasi *reability* dan *AVE*. *Composite reliability* digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrument penelitian dan harus mempunyai nilai >0.70 sebagai syarat reabilitas. Nilai *AVE* kriterianya harus >0.50 . Tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil analisis *Composite reliability* dan *AVE* dari variabel disiplin kerja.

Tabel 17. Nilai *Composite Reliability*, AVE variabel disiplin kerja di CV.DIL

Disiplin Kerja	
Composite reability	0.717
Average variance extraced (AVE)	0.747

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas nilai *composite reliability* sebesar 0.717. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sudah reliable karena nilainya >0.70. Nilai AVE pada variabel motivasi sudah bisa dikatakan valid karena menunjukkan nilai >0.05 yaitu pada variabel motivasi nilai AVE adalah 0.747.

Tahap terakhir dari evaluasi model pengukuran reflektif adalah dengan melihat nilai dari *discriminate validity*. Nilai *discriminate validity* ini dapat dilihat dari nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Tahapan ini dianggap telah terpenuhi jika nilai dari akar AVE telah benar antar variabel lainnya. Nilai ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai yang terdapat didalam kurung dengan nilai disampingnya. Tabel berikut ini akan menunjukkan nilai *discriminate validity* variabel disiplin kerja.

Tabel 18. Nilai *Correlation among latent variable with square roots of AVEs* variabel disiplin kerja di CV.DIL

	X1	X2	X3	Y1
X1	(0.610)	0.197	0.194	0.359
X2	0.197	(0.739)	0.425	0.526
X3	0.194	0.425	(0.747)	0.584
Y1	0.359	0.526	0.584	(0.613)

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Pada Tabel diatas terlihat bahwa nilai yang berada dalam kurung merupakan indikator dari variabel sedangkan nilai yang tidak memiliki tanda kurung merupakan nilai korelasi indikator lainnya. Pada tabel diatas menunjukkan nilai yang valid karena nilai *cross loading* tidak melebihi nilai *indicator loading*. Selanjutnya adalah evaluasi dari *discriminat validity* adalah melihat akar AVE. Berdasarkan hasil ouput pada Tabel diatas menunjukkan adanya validitas diskirman yang baik karena nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk.



2. Model pengukuran (*inner model*)

Langkah selanjutnya adalah melihat pengaruh variabel disiplin dari *inner model*. Penilaian *inner model* dapat dilihat dari nilai *Full Collin.VIF*, *effect size* (f^2), dan koefisiensi jalur. Tabel berikut akan menunjukkan hasil analisis *inner model* dari variabel disiplin kerja.

Tabel 19. Hasil analisis *Full Collin. VIF*, *effect size* (f^2), dan koefisiensi jalur variabel disiplin kerja di CV. DIL

	Disiplin
<i>Full Collin. VIF</i>	1.566
<i>Effect size</i> (f^2)	0.247
Koefisiensi jalur	0.38

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terbebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Full Collin*, VIF adalah < 3.3 yang mempunyai nilai 1.566. Kemudian variabel disiplin kerja mempunyai nilai *effect size* sebesar 0.247 yang artinya memiliki pengaruh dalam kriteria menengah karena nilainya ≥ 0.15 . Koefisien jalur pada variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0.38 yang berarti variabel ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29%. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. DIL. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

Disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan observasi yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja pada karyawan CV. DIL masih kurang, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti tidak memakai peralatan yang lengkap saat bekerja, terlebih peralatan tersebut sangatlah penting bagi keselamatan kerja karyawan. Kemudian terdapat pula karyawan yang tidak izin untuk tidak bekerja dan terlalu banyak alasan untuk telat atau izin tidak bekerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. DIL.

5.5 Analisis Variabel Kinerja

Variabel endogen pada penelitian ini adalah kinerja. Variabel kinerja memiliki lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran. Kelima indikator tersebut diukur secara formatif. Pada tabel berikut akan menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel telah memenuhi ketentuan. Masing-masing indikator mempunyai nilai VIF < 3.3 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dan P value < 0.05 yang berarti signifikan.

Kemudian kinerja karyawan dimana kinerja karyawan menggunakan pengukuran formatif. Dalam pengukuran formatif ini formatif akan mengevaluasi *indicator reability* melalui *significant weight* dan *collinearity* melalui VIF. Analisis pada tahap ini digunakan untuk melihat reabilitas indikator dan melihat ada tidaknya kolinearitas pada indikator yang digunakan pada penelitian. Berikut adalah tabel hasil pengukuran formatif pada variabel kinerja karyawan :

Tabel 20. *Indicator weight* Model Formatif Variabel Kinerja Karyawan di CV.DIL

Kinerja	X1	X2	X3	Y1	VIF	P value
Kuantitas	0	0	0	(0.354)	1.246	<0.001
Kualitas	0	0	0	(0.374)	1.272	<0.001
Ketepatan Waktu	0	0	0	(0.305)	1.165	0.001
Efektifitas	0	0	0	(0.286)	1.110	0.003
Kehadiran	0	0	0	(0.304)	1.151	0.001

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Syarat untuk kriteria *indicator reability* parameter *significant weight* adalah nilai P-value < 0.05 atau level 5%. Kemudian kedua adalah syarat kriteria *collinearity* parameter VIF adalah agar VIF terbebas dari masalah kolinearitas yaitu < 3.3 . Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Indicator weight* Model formatif variabel Kinerja di CV.DIL reliabel dan terbebas dari masalah kolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value kurang dari $< 0,05$ dan nilai VIF yang kurang dari $< 3,3$. Indikator kualitas menunjukkan angka paling besar jika dibandingkan dengan keempat indikator

lainnya. Indikator kualitas kinerja karyawan pada CV. DIL dapat dilihat melalui hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan standar perusahaan atau belum.

Langka selanjutnya adalah evaluasi dari inner model variabel kinerja, yaitu dengan melihat nilai *R-square*, *Full Collin*, VIF, *Q-square*, dan nilai GoF. Kemudian tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil *R-square* pada variabel kinerja. Hasil nilai dari *R-square* ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *R-square* variabel kinerja yaitu sebesar 0.565 dimana bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada penelitian ini nilai *R-square* masuk dalam kategori moderate. Kemudian selain *R-square*, hasil analisis pada tabel dibawah ini menunjukkan juga bahwa variabel kinerja terbebas dari multikolinearitas. Hal tersebut dilihat dari nilai *Full Collin*, VIF yang < 3.3 yaitu sebesar 1.925.

Tabel 21. Nilai *R-square*, *Full Collin*, VIF, *Q-square* variabel kinerja di CV. DIL

	Kinerja
R-square	0.565
Full Collin. VIF	1.925
Q-squared	0.549

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dalam *Q-Squared* dapat dilihat jika $Q^2 > 0$ maka menunjukkan model yang mempunyai *predictive relevance* dan jika $Q^2 < 0$ maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa q^2 *predictive relevance* masuk dalam kategori kuat karena memiliki nilai 0.549.

Tahap terakhir dari evaluasi model struktural *inner model* adalah mengevaluasi *goodness of fit* model. Evaluasi *goodness of fit* dilakukan dengan melihat tiga indikator yakni *average path coefficient* (APC), *average R-Squared* (ARS) dan *average block varaince inflation factor* (AVIF). Kemudian dari hasil penelitian yang didapat hasil dari APC adalah 0.326 dan p-value < 0.001 , kemudian untuk nilai ARS adalah 0.565 dengan p-value < 0.001 , dan yang terakhir adalah AVIF yaitu sebesar 1.516.

Tabel 22. Nilai APC, ARS, AVIF dan GoF model penelitian di CV. DIL

	Nilai	p-value
<i>Average path coefficient (APC)</i>	0.326	p = 0,011
<i>Average R-squared (ARS)</i>	0.565	P < 0,001
<i>Average block variance inflation factor (AVIF)</i>	1.516	
<i>Goodness of Fit (GoF)</i>	0.511	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Penilaian model dalam penelitian apakah sudah layak atau belum untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai GoF nya. Terdapat tiga kriteria dalam penilaian GoF yaitu $\geq 0,1$ berarti kecil, $\geq 0,25$ berarti menengah dan $\geq 0,36$ berarti besar. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai GoF yang didapat adalah 0.511 yang masuk dalam kategori besar karena lebih dari 0.36. Dapat disimpulkan dari ketiga hasil tersebut bisa dikatakan bahwa penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. DIL.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kondisi karyawan CV.DIL pada saat ini masih ada beberapa kendala terlebih pada bagian staff produksi, seperti halnya karyawan produksi masih belum menggunakan alat kelengkapan kerja yang sangat penting bagi keselamatan bekerja hal tersebut membuat lingkungan kerja kurang nyaman dan aman, kemudian karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja seperti tidak masuk kerja tanpa izin atau banyak alasan untuk tidak bekerja. Selain itu tingkat disiplin juga kurang yaitu staff produksi kurang mematahui peraturan perusahaan. Akan tetapi perusahaan telah melakukan upayah seperti akan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, saksi tersebut merupakan surat peringatan.
2. Dari ketiga variable yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Ketiga variabel eksogen tersebut (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel endogen (kinerja) sebesar 56,5% dan sisanya 43,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Selain itu variable lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja masing-masing juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. DIL. Disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 38% yang merupakan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh sebesar 29% dan motivasi sebesar 31%.

6.2 Saran

Setelah melakukan penelitian di CV.DIL ini dan telah mengetahui kondisi lapang yang terjadi pada perusahaan, terdapat beberapa saran yang perlu diberikan kepada perusahaan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini diharapkan mampu

membantu CV.DIL dalam peningkatan kinerja karyawan. Berikut saran yang diberikan yaitu :

1. Perusahaan lebih sering mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat mengontrol kinerja karyawan dengan baik.
2. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, memberi motivasi dari luar seperti halnya memberikan bonus,dll agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Kemudian perusahaan juga harus lebih memperhatikan mengenai kedisiplinan karyawan, agar tidak banyak lagi karyawan yang tidak mematahui peraturan perusahaan karena peraturan terutama mengenai aturan pemakaian perlengkapan kerja yang dibuat oleh perusahaan merupakan hal yang penting bagi keselamatan para karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan lebih ditingkatkan agar mampu membuat karyawan lebih nyaman dan aman saat bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama nantinya diharapkan untuk menggunakan model yang berbeda dari penelitian ini, model yang digunakan ada baiknya menggunakan model pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi dan lebih memilih variabel yang mungkin lebih memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di CV.DIL dan tidak menggunakan variabel yang sama dengan peneliti atau menambah variasi dari variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih detail. Kemudian penggunaan indikator yang berbeda dari masing-masing konstruk agar mendapatkan hasil yang berbeda pada penelitian.

DAFTAR ISI

RINGKASAN	Error! Bookmark not defined.
SUMMARY	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
I. PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Batasan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Kegunaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
II. TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Pupuk.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Pupuk Organik.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.5 Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.6 Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.6.1 Pengertian Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.6.2 Tujuan Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.7 Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.8 Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.9 Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.9.1 Pengertian Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.10 Partai Least Square (PLS)	Error! Bookmark not defined.



III. KERANGKA TEORITIS	Error! Bookmark not defined.
3.1 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
3.2 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	Error! Bookmark not defined.
VI. METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Penentuan Lokasi	Error! Bookmark not defined.
4.3 Metode Penentuan Sampel	Error! Bookmark not defined.
4.4 Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
4.5 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Metode Kuantitatif	Error! Bookmark not defined.
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Gambaran Umum CV. DIL	Error! Bookmark not defined.
5.2 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
5.3 Deskripsi Kondisi Kinerja Karyawan di CV. DIL	Error! Bookmark not defined.
5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.
5.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
5.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
5.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
5.5 Analisis Variabel Kinerja	Error! Bookmark not defined.
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
6.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
6.2 Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA **Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
2.	Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	39
3.	Evaluasi Model Pengukuran Formatif	39
4.	Data Produksi Barang Jadi CV. DIL Tahun 2017.....	42
5.	Pembagian jam kerja karyawan CV. DIL Tahun 2018	43
6.	Data Jenis Kelamin CV. DIL Tahun 2018	44
7.	Data Usia Responden CV. DIL Tahun 2018.....	45
8.	Data Jumlah Pendapatan CV. DIL Tahun 2018.....	46
9.	Data Riwayat Pendidikan CV. DIL Tahun 2018	46
10.	Nilai <i>loading factor</i> , <i>p-value</i> , VIF variabel Lingkungan Kerja.....	49
11.	Hasil analisis <i>full Collin</i> , VIF, f^2 , Koef.jalur dari Lingkungan Kerja.....	50
12.	<i>Indicator Loading</i> dan <i>Cross Loading</i> Motivasi di CV.DIL	51
13.	Nilai <i>Composite Reliability</i> , AVE Motivasi di CV.DIL	52
14.	Nilai <i>Correlation among latent variable</i> Motivasi di CV.DIL	52
15.	Hasil analisis <i>full Collin</i> , VIF, f^2 , Koef.jalur dari Motivasi	53
16.	<i>Indicator Loading</i> dan <i>Cross Loading</i> Disiplin Kerja di CV.DIL ...	54
17.	Nilai <i>Composite Reliability</i> , AVE Disiplin Kerja di CV.DIL.....	55
18.	Nilai <i>Correlation among latent variable</i> Disiplin Kerja di CV.DIL	55
19.	Hasil analisis <i>full Collin</i> , VIF, f^2 , koef.jalur dari Disiplin Kerja.....	56
20.	<i>Indicator weight</i> Model Formatif Variabel Kinerja Karyawan.....	57
21.	Nilai <i>R-square</i> , <i>Full Collin</i> , VIF, <i>Q-square</i> Kinerja Karyawan	58



22. Nilai APC, ARS, AVIF dan GoF Model Penelitian di CV. DIL 59

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	23
2.	Model Struktural Penelitian	33
3.	Model Formatif Variabel Lingkungan Kerja	34
4.	Model Reflektif Variabel Motivasi	34
5.	Model Reflektif Variabel Disiplin Kerja.....	34
6.	Model Formatif Variabel Kinerja Karyawan	35
7.	Diagram Jalur Penelitian.....	36
8.	CV. DIL.....	65
9.	Gudang Penyimpanan Pupuk	65
10.	Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan pada Daerah Gudang.....	65
11.	Perusahaan Tampak Depan.....	65
12.	Aktivitas Kinerja Karyawan.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Dokumentasi Penelitian	65
2.	Hasil Tabulasi Data	66
3.	<i>Outer dan Inner Model</i>	69



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- AA. Prabu Mangkunegara, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Alex S Nitisemito, (2006). *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan; Utama, Utama, I Wayan Mudiarta, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat, (2009). *Pedoman Pendataan Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2009*. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik.
- Balai Penelitian Tanah, (2004). *Petunjuk Tekhnis Pengamatan Tanah*. Bogor : Pusat Penelitian Dan Tanah Agroklimat. Deptan. 117 hal.
- Buhler, Patricia, (2004). *Alpha Teach Yourself Management Skill, edisi pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko*, Jakarta : Prenada.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam, (2006), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, F.C, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Seventh Edition. Pearson Education: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani, (1995). *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan, (1990). *Manajemen Personalial*. Edisi ke 4, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husein Umar, (2003). *Metode Riset Akuntansi Terapan*, Jakarta : Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama

- Husein Umar, (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Latan, H., & Ghozali, I, (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0 (Third Edit)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Leiwakabessy, F. M. dan A. Sutandi, (2004). *Pupuk dan Pemupukan*. Diktat Kuliah. Departemen Tanah. Fakultas Pertanian. IPB, Bogor
- Mangkuprawira, TB, Sjafrri dan Aida Vitalaya Hubeis , (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis dan Jackson, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojo, Soekidjo, (2003). *Pengembangan sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Petrokimia Gresik, (2012). Dipetik Desember 21, 2017, dari <http://www.petrokimia-gresik.com/Pupuk/Petroganik.Petronik>
- Prihantoro, Heru, (2004). *Memupuk Tanaman Buah*. Jakarta: PT Penebar swadaya.
- Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua*. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Samekto, Riyo, (2006). *Pupuk Kompos*. PT. Citra Aji Parama. Yogyakarta. Volume I: 44 hal.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J, (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Suhardi, (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sumarsono, Sonny, (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi, (2003), *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Suriadikarta, Didi Ardi., Simanungkalit, R.D.M, (2006). *Pupuk Organik dan Pupuk Hayati*. Jawa Barat: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Lahan Pertanian. Hal 2. ISBN 978-979- 9474-57-5.
- Syekhfani, (2000). *Arti penting bahan organik bagi kesuburan tanah*. Jurnal Penelitian Pupuk Organik.
- Timpe, A. Dale, (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Memotivasi Pegawai*. Jakarta:PT. Gramedia.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yamin, S., Kurniawan, H, (2009). *Structural Equation Modeling. Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan LisrelPLS*. Salemba Infotek. Jakarta.

