

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1. Profil Obyek Penelitian

CV. Rens Jaya Sukses merupakan perusahaan yang didirikan oleh Rendy Firmansyah pada tahun 2020, berfokus pada pengadaan barang dan material bangunan serta terlibat dalam industri semen di wilayah Sidoarjo. Dengan inovasi yang seimbang dan penambahan sumber daya manusia yang berkompeten, perusahaan ini terus mengembangkan bisnisnya dengan nilai, kualitas, dan volume yang lebih besar.

Perusahaan terus mengalami pertumbuhan yang signifikan, selalu berinovasi, dan meningkatkan standar kualitas untuk memuaskan pelanggan. Pelayanan pengerjaan yang tepat, disertai dengan perhatian khusus terhadap keamanan dan kenyamanan kerja, menjadikan CV. Rens Jaya Sukses sebagai salah satu yang terbaik di industri tersebut.

Tantangan di masa depan, yang dihadapi oleh persaingan bisnis yang semakin ketat, menjadi pemicu motivasi bagi perusahaan ini untuk terus meningkatkan kemampuan di berbagai aspek, terutama dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan fokus pada keamanan dan kenyamanan kerja, CV. Rens Jaya Sukses menjaga posisinya sebagai salah satu yang terbaik, dan terus menjadi pionir dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

4.1.2. Visi dan Misi Obyek Penelitian

VISI

“Menjadi Perusahaan Penyedia Solusi Bahan Bangunan Terbesar di Sidoarjo dan Sekitarnya”

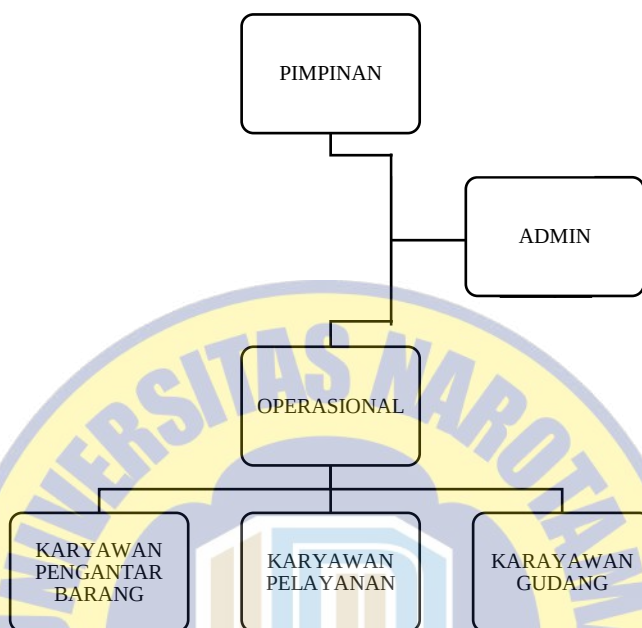
MISI

1. Berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap inisiatif bisnis.
2. Menjadikan SDM sebagai pusat pengembangan perusahaan.

4.1.2. Struktur Organisasi CV. Rens Jaya Sukses

Agar semua kegiatan dalam sebuah organisasi berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan struktur organisasi yang teratur dan tugas akhir pekerjaan (*Job Description*) yang jelas. Struktur organisasi yang baik harus dengan tegas menguraikan wewenang, tanggung jawab, dan fungsi dari setiap bagian dalam perusahaan. Hal

ini merupakan salah satu persyaratan penting untuk memnciptakan pengendalian internal yang memadai. Berikut adalah struktur organisasi yang ada di CV. Rens Jaya Sukses.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Rens Jaya Sukses
Sumber: CV. Rens Jaya Sukses

Untuk memperkuat kerangka organisasional suatu perusahaan, perlu disertakan penjelasan tugas yang merinci wewenang dan tanggung jawab tiap fungsi dalam perusahaan. Berikut adalah detugas akhir jabatan yang menggambarkan peran masing-masing posisi di CV. Rens Jaya Sukses:

1. Pimpinan

Pimpinan memiliki peran utama dalam mengatur segala kegiatan operasional perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, Pimpinan memimpin tim karyawan, mengelola laporan penjualan dan pembelian, serta mengatur keuangan perusahaan, termasuk gaji karyawan. Pimpinan juga bertanggung jawab atas risiko dan kerugian perusahaan, dengan memiliki keputusan penuh terkait strategi dan keuntungan perusahaan. Untuk memastikan efisiensi operasional, Pimpinan melakukan pengawasan menyeluruh terhadap keluar-masuk barang dan kehadiran karyawan.

2. Admin

Tanggung jawab admin dalam perusahaan ini mencakup pelayanan kepada pelanggan dengan ramah dan efisien, pengelolaan transaksi penjualan dan pembelian secara teratur, serta kontribusi dalam pembuatan laporan keuangan. Selain itu, seorang admin juga bertanggung jawab memberikan laporan keuangan yang akurat. Di bawah pengawasan pemilik, admin turut

berperan dalam menyusun anggaran untuk operasional perusahaan, memastikan pengeluaran dan pendapatan terencana dengan baik untuk mendukung kelancaran kegiatan bisnis.

3. Karyawan

Karyawan dalam toko ini memiliki sejumlah tanggung jawab yang melibatkan pelaksanaan tugas sesuai dengan arahan atasan atau petunjuk pemilik toko. Tugas mereka melibatkan berbagai peran, seperti menjadi pengantar barang atau sopir yang mengantarkan pesanan kepada pelanggan, pengangkut barang yang bertanggung jawab atas muatan dan bongkar barang, serta pelayanan kepada pelanggan dengan merapikan barang. Selain itu, karyawan juga memiliki tugas mencatat orderan, menyerahkan orderan kepada bagian keuangan setelah proses pembayaran, dan menyerahkan penerimaan uang kepada bagian pengawasan keluar-masuk barang. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa barang dapat segera diproses dan dikirim kepada pelanggan sesuai pesanan yang diterima.

4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan 53 sebaran kuesioner, karakteristik responden dan analisis detugas akhir jawaban responden dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Identitas Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	38	70%
2.	Perempuan	15	30%
Total		53	100%

Sumber: Data Diperoleh Kuesioner

Dalam tabel tersebut, terdapat pengelompokan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, memungkinkan peneliti untuk menggambarkan distribusi laki-laki dan perempuan dalam subjek penelitian. Jumlah responden laki-laki lebih mendominasi dibandingkan responden perempuan, yakni sebanyak 38 orang atau 70% dari total responden, sementara responden perempuan berjumlah 15 orang atau 30% dari total responden.

2. Usia Responden

Informasi usia memiliki peran yang penting dalam penelitian ini. Usia responden dapat memengaruhi pengetahuan dan pemikiran mereka dalam memberikan jawaban atau mengisi kuesioner. Tabel di bawah ini memperlihatkan distribusi responden berdasarkan kelompok usia.

Tabel 4.2. Identitas Usia Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	18-25	10	18%
2.	26-35	28	55%
3.	>35	15	27%
Total		53	100%

Sumber: Data Diperoleh Output Usia

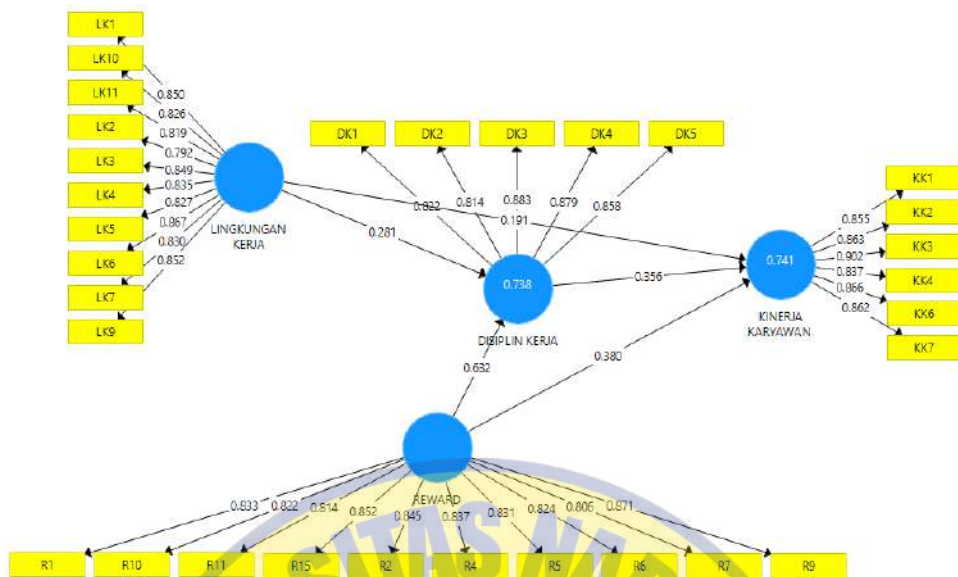
Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang berusia 18-25 tahun berjumlah 10 orang, berusia 26-35 berjumlah 28 orang dan yang berusia >35 berjumlah 15 orang.

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Squares* (PLS) untuk analisis. Proses perhitungan analisis PLS dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. *Partial Least Squares* (PLS) merupakan teknik statistika multivariat yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang bersifat berganda. Metode PLS dalam analisis SEM berbasis varian ini dirancang khusus untuk menangani kasus regresi berganda, terutama saat terdapat permasalahan spesifik pada data seperti jumlah sampel penelitian yang terbatas, keberadaan data yang hilang, atau masalah multikolinearitas.

Evaluasi terhadap model *Partial Least Squares* (PLS) dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* terlibat dalam penilaian terhadap kualitas pengukuran konstruk yang diamati, sementara evaluasi *inner model* difokuskan pada mengevaluasi hubungan antar variabel yang diusulkan dalam model konseptual. Dengan menerapkan metode ini, penelitian ini dapat menghasilkan analisis yang akurat dan informatif mengenai hubungan variabel dalam konteks penelitian yang dilakukan..

4.2.2. Skema Model

Dalam rangka pengujian hipotesis, penelitian ini menerapkan metode analisis *Partial Least Squares* (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. Berikut adalah diagram model yang diusulkan untuk penelitian ini :



Gambar 4.2. Skema Model Penelitian

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, tahap selanjutnya dilakukan tabulasi data secara detail untuk menjelaskan hasil jawaban yang telah diberikan oleh responden. Hasil jawaban responden akan dibandingkan tingkat mean atau rata ratanya dibandingkan kategori jawaban responden pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 4.3. Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Sangat Tidak Setuju	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 hingga 3,40	Ragu	R
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Sangat Setuju	SS

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Distribusi jawaban responden dapat diketahui melalui *mean* yang diperoleh. Penjelasan distribusi jawaban responden atas setiap indikator variabel penelitian melalui nilai disajikan diantaranya :

4.2.3.1. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X1) merupakan satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari 11 pernyataan dengan hasil deskriptifnya sebagai berikut :

Tabel 4.4. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	Pernyataan	Mean	Kategori
LK 1	Bangunan tempat kerja ini memberikan lingkungan yang aman.	4.05	S
LK 2	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.07	S
LK 3	Peralatan kerja yang disediakan di tempat kerja ini memenuhi standar kebutuhan pekerja.	3.98	S
LK 4	Perusahaan secara rutin melakukan pemeliharaan peralatan kerja agar tetap dalam kondisi baik.	4.45	SS
LK 5	Toilet di tempat kerja ini selalu dalam kondisi bersih dan terjaga kebersihannya.	4.3	SS
LK 6	Fasilitas parkir untuk karyawan telah diatur dengan baik.	4.32	SS
LK 7	Variasi tugas dan proyek di tempat kerja ini membantu mengurangi rasa bosan.	4.11	S
LK 8	Kegiatan kerja di tempat ini memberikan tantangan yang cukup untuk menghindari kebosanan.	4.41	SS
LK 9	Di lingkungan kerja saya, hubungan antar karyawan sangat harmonis.	4.43	SS
LK 10	Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab saya.	4.28	SS
LK 11	Adanya kerjasama dan kolaborasi dianggap positif dan memperkuat kinerja perusahaan.	4.22	SS
Nilai Mean secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja (X1)		4.23	

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui dari masing-masing pernyataan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa keseluruhan responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “Perusahaan secara rutin melakukan pemeliharaan peralatan kerja agar tetap dalam kondisi baik” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,45. Serta pernyataan “Peralatan kerja yang disediakan di tempat kerja ini memenuhi standar kebutuhan pekerja” memiliki nilai mean terendah yaitu 3.98. sedangkan secara keseluruhan Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju” secara keseluruhan pada pernyataan Lingkungan Kerja yang termasuk pada interval 4,21 hingga 5,00.

4.2.3.2. Deskriptif Variabel Reward (X2)

Reward (X2) merupakan satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari 15 pernyataan dengan hasil deskriptifnya sebagai berikut :

Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Reward (X2)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
R 1	saya merasa perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu	4.13	S
R 2	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	4.13	S
R 3	Tunjangan yang diberikan mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.	4.28	SS
R 4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya duduki	4.3	SS
R 5	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.	4.37	SS
R 6	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	4.15	S
R 7	Saya merasa suasana kerja di tempat kerja mendorong adanya apresiasi terhadap kontribusi karyawan.	3.92	SS
R 8	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atau atasan dalam situasi kerja sehari-hari	4.24	SS
R 9	Saya merasa atasan saya mengakui dan menghargai kinerja kerja saya secara teratur.	4.35	SS
R 10	Kriteria untuk mendapatkan promosi dianggap jelas dan dapat dimengerti.	4.28	SS
R 11	Saya merasa bahwa sistem promosi di perusahaan ini adil dan transparan.	4.2	S
R 12	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	4.35	SS
R 13	Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang secara berkelanjutan.	4.17	S
R 14	Saya merasa bangga ketika berhasil mencapai target pekerjaan saya.	4.03	S
R 15	Saya merasa puas dengan pencapaian pribadi saya dalam pekerjaan ini	4.35	SS
Nilai Mean secara keseluruhan variabel Reward (X2)		4.21	

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui dari masing-masing pernyataan Reward menunjukkan bahwa keseluruhan responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,37. Serta pernyataan “Saya merasa suasana kerja di tempat kerja mendorong adanya apresiasi terhadap kontribusi karyawan” memiliki nilai mean terendah yaitu 3.92. Sedangkan secara keseluruhan Reward memiliki nilai rata-rata 4,21. Hal ini

menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju” secara keseluruhan pada pernyataan Reward yang termasuk pada interval 4,21 hingga 5,00.

4.2.3.3. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Z)

Disiplin Kerja (Z) merupakan satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari 8 pernyataan dengan hasil deskriptifnya sebagai berikut :

Tabel 4.6. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
DK 1	Saya selalu patuh terhadap peraturan perusahaan dan siap menerima sanksi atau hukuman yang diberikan sebagai respons terhadap tingkat disiplin kerja saya.	4.05	S
DK 2	Saya secara rutin membaca dan memahami peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.	4.28	SS
DK 3	Saya percaya bahwa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan harus diberikan sanksi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.	4.26	SS
DK 4	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	4.32	SS
DK 5	Saya biasanya menetapkan prioritas untuk tugas-tugas yang perlu diselesaikan.	4.15	S
DK 6	Saya memiliki perencanaan waktu yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	4.3	SS
DK 7	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	3.75	SS
DK 8	Saya aktif mencari solusi ketika menghadapi masalah atau tantangan dalam pekerjaan.	4.15	S
Nilai Mean secara keseluruhan variabel Disiplin Kerja (Z)		4.15	

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari masing-masing pernyataan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa keseluruhan responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,32. Serta pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada” memiliki nilai mean terendah yaitu 3.75. Sedangkan secara keseluruhan Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju” secara keseluruhan pada pernyataan Reward yang termasuk pada interval 3,41 hingga 4,20.

4.2.3.4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) merupakan satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari 8 pernyataan dengan hasil deskriptifnya sebagai berikut :

Tabel 4.7. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Pernyataan	Mean	STDEV
KK 1	Saya selalu patuh terhadap peraturan perusahaan dan siap menerima sanksi atau hukuman yang diberikan sebagai respons terhadap tingkat disiplin kerja saya.	4.22	SS
KK 2	Saya percaya bahwa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan harus diberikan sanksi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.	4.2	S
KK 3	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	4.35	SS
KK 4	Saya memiliki perencanaan waktu yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	4.34	SS
KK 5	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	4.3	SS
KK 6	Menyelesaikan tugas tepat waktu adalah bagian integral dari tanggung jawab saya.	4.36	SS
KK 7	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	4.22	SS
KK 8	Saya yakin bahwa absensi yang tinggi dapat merugikan reputasi dan citra pribadi saya di tempat kerja.	4.03	S
Nilai Mean secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan (Y)		4.25	

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui dari masing-masing pernyataan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa keseluruhan responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “Menyelesaikan tugas tepat waktu adalah bagian integral dari tanggung jawab saya.” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,36. Serta pernyataan “Saya yakin bahwa absensi yang tinggi dapat merugikan reputasi dan citra pribadi saya di tempat kerja.” memiliki nilai mean terendah yaitu 4.03. sedangkan secara keseluruhan Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju” secara keseluruhan pada pernyataan Reward yang termasuk pada interval 4,21 hingga 5,00.

4.3. Data Hasil Penelitian

Dalam menggunakan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model*, terdapat tiga kriteria utama, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* merupakan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Tingkat korelasi reflektif individual dianggap tinggi jika melebihi 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Meskipun demikian, pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup. H. Ghazali, (2021) menyatakan bahwa nilai loading faktor antara 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai untuk penelitian pada

tahap awal pengembangan skala pengukuran. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,5 sebagai acuan.

4.3.1. Evaluasi Outer Model

Pengujian terhadap *outer model* dilakukan sebagai tahap awal sebelum uji hipotesis pada *inner model*. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji *outer model*. Uji validitas nantinya akan dilakukan 2 kali yaitu uji *convergent validity* serta uji *discriminant validity*.

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Model pengukuran dalam penelitian ini melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri dari uji *convergent validity* dan *discriminant validity*. Uji *convergent validity* dilakukan dengan mengacu pada nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 dan nilai $AVE > 0,5$ H. Ghazali, (2021). Hasil uji pada setiap indikator menunjukkan bahwa nilai *outer loading* melebihi 0,70, sehingga dianggap valid, sementara nilai *outer loading* kurang dari 0,70 akan dihilangkan atau dihapus. Berikut adalah hasil nilai *outer loading* dalam penelitian ini:

Tabel 4. 8. *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Reward
DK1	0.822			
DK2	0.814			
DK3	0.883			
DK4	0.879			
DK5	0.858			
KK1		0.855		
KK2		0.863		
KK3		0.902		
KK4		0.837		
KK6		0.866		
KK7		0.862		
LK1			0.850	
LK10			0.826	
LK11			0.819	

LK2			0.792	
LK3			0.849	
LK4			0.835	
LK5			0.827	
LK6			0.867	
LK7			0.830	
LK9			0.852	
R1				0.833
R10				0.822
R11				0.814
R15				0.852
R2				0.845
R4				0.837
R5				0.831
R6				0.824
R7				0.806
R9				0.871

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* yang melebihi 0,70. Hal ini menandakan bahwa seluruh indikator dalam table 4.3 dianggap valid dan memenuhi syarat *convergent validity*, sedangkan indikator yang tidak ikut tercantum pada tabel diatas disebabkan karena nilai *outer loadings* pada indikator yang tidak tercantum kurang dari 0,70 sehingga indikator tersebut dieliminasi karena tidak memenuhi syarat *convergent validity*. Uji *convergent validity* selanjutnya dilakukan berdasarkan nilai AVE. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,50, yang mengindikasikan bahwa pengukuran ini mencerminkan kualitas pengukuran yang baik. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9. Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.725
Kinerja Karyawan	0.747
Lingkungan Kerja	0.697
Reward	0.695

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3. 2024

Berdasarkan nilai *outer loading* dan nilai AVE yang telah disajikan, penelitian ini dianggap memenuhi persyaratan *convergent validity*. Oleh karena itu, penelitian dapat melanjutkan ke tahap uji selanjutnya, yaitu *discriminant validity*.

b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan merupakan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loadings* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada blok lainnya (H. Ghazali, 2021).

Tabel 4.10. Nilai *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Reward
DK1	0.822	0.583	0.657	0.659
DK2	0.814	0.650	0.588	0.683
DK3	0.883	0.730	0.655	0.748
DK4	0.879	0.789	0.732	0.737
DK5	0.858	0.703	0.526	0.734
KK1	0.762	0.855	0.584	0.695
KK2	0.699	0.863	0.602	0.685
KK3	0.671	0.902	0.622	0.706
KK4	0.737	0.837	0.745	0.708
KK6	0.640	0.866	0.599	0.643
KK7	0.711	0.862	0.643	0.791
LK1	0.599	0.618	0.850	0.616
LK10	0.651	0.630	0.826	0.668
LK11	0.506	0.578	0.819	0.505
LK2	0.489	0.494	0.792	0.453
LK3	0.602	0.559	0.849	0.575
LK4	0.752	0.739	0.835	0.769
LK5	0.598	0.635	0.827	0.600
LK6	0.660	0.659	0.867	0.605
LK7	0.655	0.590	0.830	0.603
LK9	0.629	0.570	0.852	0.647

R1	0.703	0.733	0.730	0.833
R10	0.716	0.643	0.480	0.822
R11	0.670	0.702	0.568	0.814
R15	0.766	0.648	0.648	0.852
R2	0.718	0.680	0.654	0.845
R4	0.747	0.664	0.635	0.837
R5	0.705	0.727	0.618	0.831
R6	0.584	0.709	0.565	0.824
R7	0.649	0.608	0.608	0.806
R9	0.711	0.698	0.588	0.871

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3. 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketika setiap indikator yang dikorelasikan dengan variabel itu sendiri memiliki nilai *cross loading* yang paling besar dibandingkan jika dikorelasikan dengan variabel yang lain. Artinya setiap indikator memiliki *discriminant validity* yang baik sehingga mampu membentuk variabelnya masing-masing.

c. Uji Reliabilitas

Uji pada model pengukuran setelah validitas adalah uji reliabilitas. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan berdasarkan nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga setiap indikator dinyatakan reliabel atau handal. Nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Nilai *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0.929
Kinerja Karyawan	0.947
Lingkungan Kerja	0.958
Reward	0.958

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3. 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel dalam penelitian ini > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

4.3.1. Evaluasi *Inner Model*

Setelah melakukan uji *outer model*, maka langkah berikutnya adalah melakukan uji *inner model* untuk menguji hipotesis penelitian. Uji *inner model* dilakukan dengan menguji nilai *R-Square*, statistik kolinearitas dengan syarat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dan relevansi prediktif (Q^2) menggunakan *SmartPLS*.

a. Uji Nilai *R-Square*

Pada uji *R-Square*, hasilnya menunjukkan seberapa besar nilai variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji *R-Square* :

Tabel 4.12. Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.738	0.728
Kinerja Karyawan	0.741	0.725

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang terdiri dari independent (bebas) sebanyak dua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), *Reward* (X2), variabel intervening (antara) sebanyak satu variabel yaitu Disiplin Kerja (Z), dan variabel dependen (terikat) sebanyak satu variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.7. menunjukkan nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel Disiplin Kerja (Z) diperoleh 0.728, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0.725. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X) dan *Reward* (X2) sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X) dan *Reward* (X2) sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Kolinearitas

Suatu variabel dapat digunakan dalam penelitian jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai $VIF < 5$. Jika nilai $VIF > 5$ maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Setiawan, 2020) Data nilai VIF dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13. *Outer VIF Values*

	VIF
Disiplin Kerja 1	2.393
Disiplin Kerja 2	2.142
Disiplin Kerja 3	3.093
Disiplin Kerja 4	2.749

Disiplin Kerja 5	2.732
Kinerja Karyawan 1	2.881
Kinerja Karyawan 2	2.971
Kinerja Karyawan 3	4.265
Kinerja Karyawan 4	2.429
Kinerja Karyawan 6	3.338
Kinerja Karyawan 7	3.009
Lingkungan Kerja 1	3.861
Lingkungan Kerja 10	2.980
Lingkungan Kerja 11	2.931
Lingkungan Kerja 2	3.323
Lingkungan Kerja 3	4.236
Lingkungan Kerja 4	3.201
Lingkungan Kerja 5	3.145
Lingkungan Kerja 6	3.690
Lingkungan Kerja 7	3.011
Lingkungan Kerja 9	3.895
Reward 1	3.969
Reward 10	2.746
Reward 11	2.753
Reward 15	3.416
Reward 2	3.884
Reward 4	3.163
Reward 5	2.828
Reward 6	2.726
Reward 7	2.763
Reward 9	3.753

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3. 2024

Tabel 4.14. Inner VIF Values

	Displin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkunga n Kerja	Reward
Displin Kerja		3.821		
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja	2.156	2.457		
Reward	2.156	3.683		

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3. 2024

Dari nilai VIF pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua nilai VIF < 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki kolinearitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan tidak akan menimbulkan kesalahan dalam penilaian signifikansi serta estimasi bobot.

c. Uji Relevansi Prediktif (Q^2)

Uji Q^2 dilakukan untuk menentukan apakah model penelitian ini valid dan relevan. Jika nilai $Q^2 > 0$, hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki predictive relevance (Setiawan, 2023). Berikut adalah tabel yang berisi nilai Q^2 :

Tabel 4.15. Nilai Q -Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \frac{SSE}{SSO})$
Disiplin Kerja	265.000	128.660	0.514
Kinerja Karyawan	318.000	163.691	0.485
Lingkungan Kerja	530.000	530.000	
Reward	530.000	530.000	

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q^2 pada *endogenous* variabel > yang memiliki arti terdapat relevansi prediktif, dimana variabel endogennya mampu di prediksi oleh variabel eksogennya.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural dilakukan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian. Proses pengujian model struktural menggunakan uji yang terintegrasi dalam perangkat lunak PLS. Dasar dalam menguji hipotesis langsung didasarkan pada output berupa gambaran dan nilai yang muncul pada koefisien jalur (*path coefficients*). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis langsung adalah apabila nilai $p < 0,05$ (tingkat signifikansi = 5%), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Penjelasan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai langkah-langkah dan kriteria yang diterapkan dalam proses pengujian hipotesis.

4.4.1. Pengaruh Hubungan Langsung

Tabel 4.16. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.356	0.345	0.158	2.256	0.025
Lingkungan Kerja - > Disiplin Kerja	0.281	0.321	0.127	2.210	0.028
Lingkungan Kerja - > Kinerja Karyawan	0.191	0.202	0.143	1.341	0.181
Reward -> Disiplin Kerja	0.632	0.581	0.146	4.342	0.000
Reward -> Kinerja Karyawan	0.380	0.373	0.142	2.676	0.008

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS* 3. 2024

Berdasarkan data dari table 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil dari analisis data kuesioner yang di uji melalui *SmartPLS* menyimpulkan bahwa :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.17. Uji Hipotesis Pertama

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Lingkungan Kerja - > Kinerja Karyawan	0.191	0.202	0.143	1.341	0.181

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* 3. 2024

Berdasarkan table 4.12 Menunjukkan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai *T-Statistic* kurang dari 1.96 yaitu sebesar 1.341 dan nilai *P-Value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.181.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.18. Uji Hipotesis Kedua

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Reward -> Kinerja Karyawan	0.380	0.373	0.142	2.676	0.008

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Berdasarkan table 4.13 Menunjukkan bahwa hasil variabel Reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai *T-Statistic* lebih dari 1.96 yaitu sebesar 2.676 dan nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.008.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.19. Uji Hipotesis Ketiga

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.356	0.345	0.158	2.256	0.025

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Berdasarkan table 4.14 Menunjukkan bahwa hasil variabel Disiplin Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai *T-Statistic* lebih dari 1.96 yaitu sebesar 2.256 dan nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.025.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Tabel 4.20. Uji Hipotesis Keempat

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.281	0.321	0.127	2.210	0.028

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Berdasarkan table 4.15 Menunjukkan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), karena nilai *T-Statistic* lebih dari 1.96 yaitu sebesar 2.210 dan nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.028.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Tabel 4.21. Uji Hipotesis Kelima

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Reward -> Disiplin Kerja	0.632	0.581	0.146	4.342	0.000

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS* 3. 2024

Berdasarkan table 4.16 Menunjukkan bahwa hasil variabel Reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), karena nilai *T-Statistic* lebih dari 1.96 yaitu sebesar 4.342 dan nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.000.

4.4.2. Pengaruh Hubungan Tidak Langsung

Tabel 4.22. *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.100	0.111	0.069	1.444	0.149
Reward -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.225	0.199	0.106	2.127	0.034

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS* 3. 2024

Berdasarkan data dari table 4.17 Diatas menunjukkan bahwa hasil dari analisis data kuesioner yang di uji melalui *SmartPLS* menyimpulkan bahwa :

1. Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 4.23. Uji Hipotesis Keenam

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja - > Kinerja Karyawan	0.100	0.111	0.069	1.444	0.149

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Berdasarkan table 4.18 menunjukkan bahwa hasil dari hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan, karena nilai *T-Statistic* kurang dari 1,96 yaitu 1.444 dan *P-Value* lebih besar dari 0.05 yaitu 0.149. maka variabel Disiplin Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 4.24. Uji Hipotesis Ketujuh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Reward -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.225	0.199	0.106	2.127	0.034

Sumber: Data Diolah Dengan *SmartPLS 3*. 2024

Berdasarkan table 4.18 menunjukkan bahwa hasil dari hipotesis variabel Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan, karena nilai *T-Statistic* lebih dari 1,96 yaitu 2.127 dan *P-Value* lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.034. maka variabel Disiplin Kerja (Z) memediasi pengaruh Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.3. Variance Accounted For (VAF)

Pengujian mediasi menunjukkan hubungan variabel mediasi antara variabel bebas dan variabel terikat yang biasa dihitung dengan menggunakan kalkulasi *Variance Accounted For* (VAF). Dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengaruh tidak langsung sehingga disebut variabel mediasi. Kriteria penelitian efek mediasi

yang berdasarkan hasil kalkulasi nilai VAF dengan hasil lebih 80% dapat dikatakan variabel memiliki sifat memediasi secara penuh, apabila perhitungan VAF dengan hasil diantara lebih dari 20% hingga kurang dari 80% dapat dikatakan variabel memiliki sifat memediasi secara parsial dan perhitungan VAF dengan hasil kurang dari 20% dapat dikatakan variabel bukan bersifat memediasi (Ghozali I. dan Latan H., 2020). Perhitungan VAF dari mediasi penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Tidak Langsung} + \text{Pengaruh Langsung}} \\ \text{VAF} &= \frac{(\text{Rwd} \rightarrow \text{Dsp Krj}) \times (\text{Dsp Krj} \rightarrow \text{Knj Kry})}{(\text{Rwd} \rightarrow \text{Dsp Krj}) \times (\text{Dsp Krj} \rightarrow \text{Knj Kry}) + (\text{Rwd} \rightarrow \text{Knj Kry})} \\ \text{VAF} &= \frac{0,632 \times 0,356}{0,632 \times 0,356 + 0,380} \\ \text{VAF} &= \frac{0,224}{0,604} \\ \text{VAF} &= \mathbf{0,370 \text{ (Parsial)}} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas *Variance Accounted For* (VAF) menunjukkan hasil variabel Reward yang di mediasi oleh Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan sebesar 0,370. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki sifat memediasi secara parsial (*Partial mediation*).

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, akan diulas penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis penelitian beserta faktanya. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program software *SmartPLS*. Fokus pengujian mencakup dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penjelasan selengkapnya mengenai hasil pengujian ini akan disajikan dalam pembahasan selanjutnya.

4.5.1. Pengaruh Hubungan Langsung

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan *T-statistic* sebesar 1,341 lebih kecil dari 1,96 dan *P-Value* sebesar 0.181. Dikarenakan *P-Value* lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan, maka Hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hipotesis 1 “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses” Akan tetapi dari pengolahan data di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rens Jaya Sukses, hasil analisis ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hazmi & Nugraha, 2021) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun hasil analisis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Denis Eka Nurvianti, 2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan *T-statistic* sebesar 2.676 lebih besar dari 1,96 dan *P-Value* sebesar 0.008. Dikarenakan *P-Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan, maka Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Dari hipotesis 2 “Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Rens Jaya Sukses”. Hasil analisis ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Uly et al., 2023) yang menyatakan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun hasil analisis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2023) yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan *T-statistic* sebesar 2.256 lebih besar dari 1,96 dan *P-Value* sebesar 0.025. Dikarenakan *P-Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan berpengaruh signifikan, maka Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Dari hipotesis 3 “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Rens Jaya Sukses” Hasil analisis ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Willy Sanjaya, 2023) yang menyatakan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun hasil analisis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Bahtiar & Suarmanayasa, 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan *T-statistic* sebesar 2.210 lebih besar dari 1,96 dan *P-Value* sebesar 0.028. Dikarenakan *P-Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan berpengaruh signifikan, maka Hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

Dari hipotesis 4 “Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja CV. Rens Jaya Sukses” Hasil analisis ini konsisten dengan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh (Sultoni & Rismawati, 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan *T-statistic* sebesar 2.210 dan *P-Value* sebesar 0.028. Dikarenakan *P-Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan berpengaruh signifikan, maka Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

Dari hipotesis 5 “Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja” Hasil analisis ini konsisten dengan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2. Pengaruh Hubungan Tidak Langsung

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat diketahui dari nilai *P-Value* sebesar 0,149 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai *T-Statistic*

sebesar 1,444. Maka variabel Disiplin Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan ini hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hipotesis 6 “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses” Hasil analisis ini tidak konsisten dengan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh (Waskito & Wulandari, 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS*, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja (Z) adalah berpengaruh signifikan. Hal ini dapat diketahui dari nilai *P-Value* sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,127. Maka variabel Disiplin Kerja (Z) memediasi pengaruh Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan ini hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

Dari hipotesis 7 “Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan CV. Rens Jaya Sukses” Hasil analisis ini konsisten dengan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari, 2023) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memediasi lingkungan terhadap kinerja.