

=====

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI DISIPLIN KERJA
(STUDI PADA PT. MITRA INOVASI GEMILANG) DI JAKARTA**

**Kustiadi Basuki¹
Gery Adhes Saputra²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email: kustiadibasuki@yahoo.com¹
Email : geryades22@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan dimoderasi disiplin kerja pada PT Mitra Inovasi Gemilang (MING). Sumber data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 69 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* jenis *software SmartPLS versi 3*. Hasil anallisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan disiplin kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memperlemah pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Sistem *Reward*, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the work environment and employee reward systems to performance moderated discipline on PT Mitra Innovations Gemilang (MING). Sources of data obtained from the deployment of questionnaires to 69 respondents. The sampling technique is used saturated or census sampling, ie saturated sampling technique in which all members of the population used as a sample. Methods of data analysis is using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM) software type SmartPLS analysis version 3. The results indicated that the work environment variables has not significant effect on employee performance, the reward system has not significant effect on employee performance and discipline has significant

=====

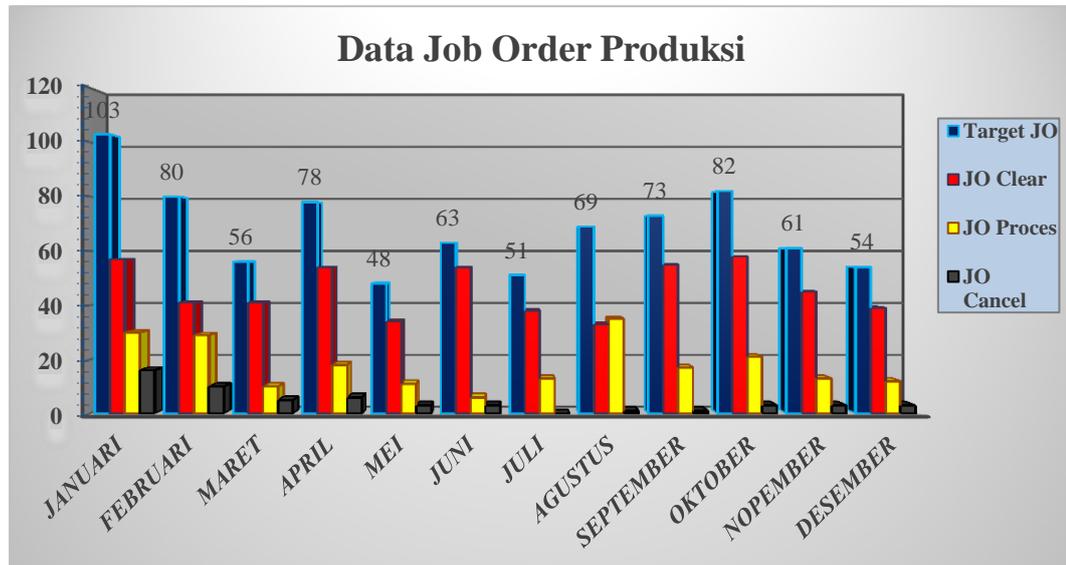
influence on employee performance. The results of further analysis showed labor discipline weaken the influence of the work environment on employee performance and discipline weaken the influence of the reward system on employee performance.

Keywords: *Job Performance, Work Environment, Reward System, Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan lajunya perkembangan dunia usaha saat ini, ditandai dengan banyaknya perusahaan baru yang bermunculan, mulai dari perusahaan kecil, menengah, sampai perusahaan besar. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan komunikasi secara cepat, efisien dan dimana saja kepada masyarakat luas untuk memperkenalkan serta mempromosikan produknya tersebut, ini menjadikan faktor pendorong munculnya teknologi komunikasi yang berbasis reklame media iklan di Indonesia. Demikian penulis tertarik untuk meneliti salah satu perusahaan *advertising* yaitu PT. Mitra Inovasi Gemilang, yang merupakan bagian perusahaan jasa media periklanan yang berfokus pada penjualan material produk media iklan dan penyewaan media iklan *outdoor* dan *indoor* kepada perusahaan atau yang ingin memperkenalkan atau mempromosikan produk dan mereknya untuk diiklankan ke publik.

Dalam hal ini penulis ingin meneliti dari permasalahan yang dihadapi PT. Mitra Inovasi Gemilang, atas terjadinya penurunan hasil kinerja karyawan khususnya pada divisi produksi, bahwa penurunan ini terjadi dikarenakan pada nilai target dalam penyelesaian tugas untuk segi produksi selalu tidak tercapai dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tidak sesuai ekspektasi perusahaan. Sehingga ini dapat menimbulkan kesulitan untuk pimpinan, karyawan, maupun organisasi dalam menyelesaikan tugas atas menurunnya kinerja yang tidak stabil di PT. MING. Sesuai dengan pernyataan tersebut dalam pencapaian tujuan organisasi juga diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi (Sedarmayanti; 2011). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Yudiningsih; 2016). Sementara bahwa kompensasi (*reward*) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Dharmawan; 2011). Berdasarkan pernyataan dalam permasalahan yang terjadi, ini bisa dilihat dari data Job Order produksi (grafik.1).



Grafik 1. Penilaian Kinerja Karyawan Pada Segi Produksi di PT. Mitra Inovasi Gemilang

Sumber : Manager Peneliti Internal (SPI) PT. Mitra Inovasi Gemilang

Berdasarkan grafik. 1 diatas terlihat kinerja karyawan di nilai dari pencapaian JO (*Job Order*) *clear* atau penyelesaian kerja pada PT. Mitra Inovasi Gemilang setiap bulan fluktuasinya tidak stabil. Disini bisa dilihat yang pertama dari tahun berjalan pada Januari target JO harus diselesaikan sebesar 103 poin tetapi yang terealisasi hanya sebesar 57 poin saja, atau hanya sebesar 55,34% JO *clear* (penyelesaiannya), JO proses yang dimaksud di sini adalah masa waktu produksi dari pembuatan atas pemesanan produknya yang hanya sebesar 30 poin dan JO *cancel* (pekerjaan yang tidak disetujui oleh pihak klien dan pengelola) hanya sebesar 16 poin. Berikutnya untuk bulan - bulan selanjutnya JO target diturunkan akan tetapi JO *clear* (penyelesaiannya) tidak ada yang mencapai target. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas fokus penelitian ini diberi judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta ?
2. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta ?
4. Apakah disiplin kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta ?
5. Apakah disiplin kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta ?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Dari teori tersebut bahwa esensi dari sebuah *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut (Rivai; 2011) kinerja adalah : “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga non-material, seperti adanya kebanggaan dan kepuasan kerja. “*job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organization goal accomplishment*” (Colquitt & A Lepine; 2009). Pada hakekatnya *job performance* merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu, karena dengan usaha meneliti naik turunnya para pegawai, sebagai memenuhi syarat atas berpengaruhnya lingkungan kerja dan sistem *reward*, harus adanya sikap disiplin kepada para karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Dharma, S.; 2014) Permasalahan dalam peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana cara mengembangkan disiplin kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dan pemberian *reward* yang sesuai, agar karyawan dapat dan mau bekerja secara optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja lebih giat dan konsentrasi. Menurut (Robbins; 2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ristiana; 2012, Antonioli; 2014, Masoud; 2013, Naharruddin; 2013, Gabriel; 2015, Khoso; 2016 dan Ling; 2014) terdapat

=====
pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “ H_1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

Hubungan Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem *Reward* merupakan suatu bentuk usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan. Dalam pembinaan yang berkesinambungan, yaitu dengan usaha kegiatan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut peneliti terdahulu (Retnowati; 2011, Numiyati; 2011, Njoroge; 2015, Njanja & Maina; 2013, Sajuyigbe; 2013 dan Ihedinmah; 2015). Menjelaskan selain mendapat ganjaran berupa *reward*, maka para karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya dikenakan sanksi atau punishment. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis kedua (H2) yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “ H_2 : Diduga sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

Hubungan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal yang menguatkan pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Rivai; 2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut peneliti terdahulu (Prawatya; 2012, Sheau; 2014 dan Chirasha; 2013) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, disaat kerja dan saat pulang kerja sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan uraian, maka hipotesis ketiga (H3) yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “ H_3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

Moderasi Disiplin Kerja Atas Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh adanya salah satu aspek yang dapat mempengaruhi perilaku manusia didalam organisasi salah satunya tentang disiplin dalam bekerja. Menurut (Sutrisno; 2010), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. Alasannya sederhana, misalnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan

organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada lingkungan kerja yang baik. Menurut peneliti terdahulu (Nursasongko; 2012, Ollukkaran; 2012, Ramsay; 2016, Mathews; 2016, Porter; 2016 dan Gayathiri; 2013) tujuan dari pekerjaan ini adalah untuk mengidentifikasi elemen, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada tingkat kedisiplinan dan hasil ini diharapkan bertujuan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar pada tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian untuk memperoleh disiplin kerja karyawan maka lingkungan kerja harus memadai demi terciptanya kinerja karyawan yang baik dan kondusif. Berdasarkan hipotesis keempat (H4) ini adalah : “*H₄ : Disiplin kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*”

Moderasi Disiplin Kerja Atas Pengaruh Sistem Reward Dan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai sikap disiplin yang baik. Disiplin dalam bekerja dalam perusahaan atau organisasi, menurut (Bejo; 2013) menjelaskan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Menurut peneliti terdahulu (Aritonang; 2015) kompensasi kerja dengan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP berpengaruh positif. Serta menurut (Mawar; 2010, Presslee; 2013, Malik; 2014, Karami; 2013 dan Shawb; 2013) Penelitian juga dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan temuan tersebut dapat meningkatkan manajemen kinerja. Dengan kata lain, makin tinggi pemberian *reward* dalam disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja. Berdasarkan uraian, maka hasil hipotesis terakhir kelima (H5) yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “*H₅ : Disiplin kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan*”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh lingkungan kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di moderasi disiplin kerja pada PT Mitra Inovasi Gemilang (MING). Sampel merupakan suatu bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan prosedur tertentu sehingga bagian tersebut dapat mewakili populasinya. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel atau responden, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ada lima (5) hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang di sebar pada 69 responden.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan untuk sumber data diantaranya adalah data primer dalam penelitian ini dan tanggapan responden yang berisi tentang pendapat atau penilaian mereka terhadap Lingkungan Kerja, Sistem *Reward*, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di setiap divisi pada PT. Mitra Inovasi Gemilang. Menurut (Indriantoro dan Supomo, 2002) data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan hubungannya langsung dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono; 2012). Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS versi 3*. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).

Evaluasi Measurement (Outer Model)

Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstruksinya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan *convergent validity*. *Evaluasi convergent validity* dimulai dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* kurang dari 0,5 akan dihilangkan dalam model dan bila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali; 2008). Uji signifikansi *loading factor* dapat dilakukan dengan t statistik atau p value, bila nilai t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka memiliki validitas signifikan. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono; 2012). Uji reliabilitas dilakukan pada outer model :

- a) *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- b) *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk.
- c) *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Analisa inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi :

Koefisien Determinasi (R2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali; 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Ghozali menambahkan setiap tambahan satu variabel independen, maka R2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R2* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistik. Bila nilai T statistik > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *variance* dengan alternatif *Partial Least Square* (PLS) melalui pendekatan *second order* menggunakan *software Smart PLS* versi. 3.0. Menurut (Ghozali; 2008) *Structural Equation Model* (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi.

Analisis Data Dengan (Outer Model)

Uji Validitas

Tabel 1. Outer Loading

Indikator Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
LINGKUNGAN KERJA*DISIPLIN KERJA<- Quadratic Effect 1	1.604	1.617	0.162	9.887	0.000
SISTEM REWARD*DISIPLIN KERJA<- Quadratic Effectt 2	1.265	1.275	0.121	10.420	0.000
X1.1<-LINGKUNGAN KERJA	0.872	0.862	0.039	22.342	0.000
X1.2<- LINGKUNGAN KERJA	0.887	0.879	0.033	26.727	0.000
X1.3<- LINGKUNGAN KERJA	0.934	0.930	0.018	52.868	0.000

X1.4-< LINGKUNGAN KERJA	0.875	0.870	0.044	19.892	0.000
X1.5-< LINGKUNGAN KERJA	0.765	0.763	0.045	17.177	0.000
X1.6-< LINGKUNGAN KERJA	0.708	0.709	0.057	12.499	0.000
X2.1-< SISTEM REWARD	0.873	0.867	0.033	26.471	0.000
X2.2-< SISTEM REWARD	0.846	0.841	0.032	26.079	0.000
X2.3-< SISTEM REWARD	0.841	0.836	0.049	17.312	0.000
X2.4-< SISTEM REWARD	0.880	0.880	0.028	31.390	0.000
X2.5-< SISTEM REWARD	0.900	0.899	0.023	39.352	0.000
Y.1<KINERJA KARYAWAN	0.752	0.753	0.053	12.944	0.000
Y.2-< KINERJA KARYAWAN	0.947	0.945	0.015	64.863	0.000
Y.3-< KINERJA KARYAWAN	0.779	0.765	0.066	11.709	0.000
Y.4-< KINERJA KARYAWAN	0.794	0.792	0.052	15.218	0.000
Y.5-< KINERJA KARYAWAN	0.927	0.923	0.023	40.762	0.000
Z.1-< DISIPLIN KERJA	0.786	0.781	0.055	14.404	0.000
Z.2-< DISIPLIN KERJA	0.869	0.864	0.042	20.631	0.000
Z.3-< DISIPLIN KERJA	0.869	0.868	0.040	21.774	0.000
Z.4-< DISIPLIN KERJA	0.733	0.730	0.064	11.448	0.000
Z.5-< DISIPLIN KERJA	0.813	0.806	0.057	14.362	0.000

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Composite Reliabilitas

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
LINGKUNGAN KERJA	0.936	0.934	0.014	65.230	0.000
SISTEM REWARD	0.939	0.937	0.012	77.765	0.000
KINERJA KARYAWAN	0.924	0.921	0.017	53.676	0.000
DISIPLIN KERJA	0.908	0,905	0.023	39.338	0.000
Quadratic Effect 1	1.000	1.000	0.000		
Quadratic Effect2	1.000	1.000	0.000		

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,908 pada konstruk Disiplin kerja. Dengan demikian hasil pengujian *Composite Reability* ialah reliabel.

Tabel 3. Cronbach's Alpha

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
LINGKUNGAN KERJA	0.917	0.913	0.020	45.027	0.000
SISTEM REWARD	0.918	0.915	0.017	52.800	0.000
KINERJA KARYAWAN	0.896	0.890	0.027	33.296	0.000
DISPLIN KERJA	0.873	0.867	0.036	24.089	0.000
Quadratic Effect 1	1.000	1.000			
Quadratic Effect2	1.000	1.000			

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai yang disarankan adalah di atas 0,7 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,7. Nilai terendah adalah sebesar 0,873 pada konstruk Disiplin kerja.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian Hipotesis

Dalam pembuktian hipotesis ini maka pengujiannya berdasarkan nilai pada table *Path Coefficients* (Koefisien jalur) seperti table 4 di bawah ini :

Tabel 4. Path Coefficients

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
LINGKUNGAN KERJA-> KINERJA KARYAWAN	0.108	0.092	0.127	0.846	0.398
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.615	0.623	0.135	4.567	0.000
SISTEM REWARD -> KINERJA KARYAWAN	0.194	0.201	0.113	1.721	0.086
Moderating Effect 1 -> KINERJA KARYAWAN	-0.186	-0.170	0.143	1.298	0.195
Moderating Effect2 -> KINERJA KARYAWAN	0.213	0.201	0.113	1.721	0.086

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Pembuktian Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian bahwa penelitian pada tabel diatas menunjukkan hasil nilai *Original Sample* = 0,108, *T Statistics* = 0,766 < 1,96 dan *P Value* = 0,444 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan

kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Dengan demikian hasil dari uji penelitian ini pada Hipotesis pertama (H1) ditolak, bahwa tidak sesuai dengan hasil hipotesis awal pada pembuktian yang di lakukan oleh (Rahmawanti; 2014, Ristiana; 2012, Naharruddin; 2013 & Antonioli; 2014), yang merumuskan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan pada di lingkungan kerja di PT. MING sangat tinggi serta mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 2 : Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian bahwa penelitian ini pada tabel di atas menunjukkan hasil nilai *Original Sample* = 0,194, *T Statistics* = 1,649 < 1,96 dan *P Value* = 0,100 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara sistem *reward* dengan kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Dengan demikian hasil dari uji penelitian ini pada Hipotesis kedua (H2) ditolak, bahwa tidak sesuai dengan hasil hipotesis awal yang di lakukan oleh (Numiyati; 2011, Njanja; 2013 dan Ihedinmah; 2015), yang merumuskan antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemberian upah masih kurang puas yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerjanya sehingga ini sangat berpengaruh terhadap sistem *reward* yang berarti dapat terjadinya penurunan nilai kinerja karyawan..

Pembuktian Hipotesis 3 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian bahwa penelitian ini pada tabel diatas menunjukkan hasil nilai *Original Sample* = 0,615, *T Statistics* = 4,476 > 1,96 dan *P Value* = 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan pada uji Hipotesis ketiga (H3) hubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil uji penelitian ini diterima, sesuai dengan hasil hipotesis awal yang di lakukan oleh (Prawaty; 2012, Safitri; 2013 dan Sheau; 2014) yang mendukung bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Chirasha; 2013) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini karena adanya penekanan pada gagasan bahwa jika standar pekerjaan yang tercapai maka seorang karyawan bertanggung jawab untuk terus menerima umpan balik pada kinerja, jika tidak itu adalah tugas dari pimpinan untuk menyelidiki alasan para karyawan.

Pembuktian Hipotesis 4 : Moderating Effect Disiplin Kerja Memperlemah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian bahwa penelitian ini pada tabel diatas menunjukkan hasil nilai *Original Sample* = -0,186, *T Statistics* = 1.214 < 1,96, *P Value* = 0.225 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara moderasi effect disiplin kerja dapat memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil pembuktian ini maka dapat disimpulkan pada uji penelitian Hipotesis keempat (H4) ditolak, karena tidak sesuai dengan hasil hipotesis awal yang di lakukan oleh (Koeswara; 2011, Widajanti; 2013 dan Ramsay; 2016) bahwa disiplin dengan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya rasa keadilan atas kedisiplinan yang diberikan perusahaan, sehingga rasa kenyamanan serta kebisingan yang masih ada di lingkungan kerja di perusahaan masih mengganggu dan dapat memperlemah terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 5 : Moderating Effect Disiplin Kerja Memperlemah Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian bahwa penelitian ini pada tabel di atas menunjukkan hasil nilai *Original Sample* = 0,213, *T Statistics* = 1,721 < 1,96 dan *P Value* = 0.086 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara moderasi effect disiplin kerja atas pengaruh sistem *reward* dengan kinerja karyawan hasilnya positif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil pembuktian ini maka dapat disimpulkan pada uji penelitian Hipotesis kelima (H5) ditolak, karena tidak sesuai dengan hipotesis awal yang dilakukan oleh (Aritonang; 2015, Presslee; 2013 dan Malik; 2014), bahwa disiplin dengan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dalam pemberian *reward* khususnya upah pekerja masih belum puas walaupun sikap disiplin sudah berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya keadilan yang di berikan oleh perusahaan sehingga dapat memperlemah terhadap kinerja karyawan.

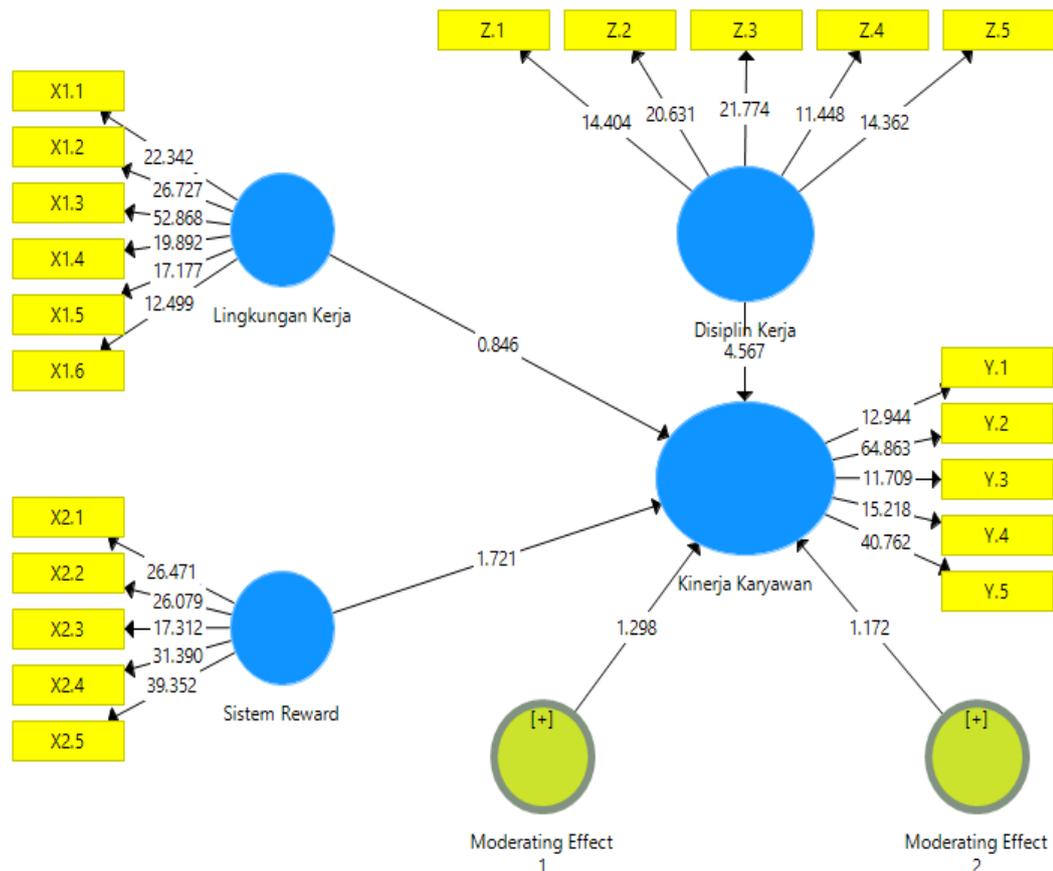
Koefisien Determinasi

Tabel 5. R square

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
KINERJA KARYAWAN	0.838	0.850	0.055	15.251	0.000

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai konstruk kinerja karyawan (Y) = 0,838. Hal ini mengandung makna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Sistem Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Struktural PLS - Bootstrapping

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil suatu kesimpulan dan saran yang bisa direkomendasikan yaitu sebagai berikut:

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan diawal penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti tersebut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan pada di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh menurunnya kinerja karyawan pada PT.Mitra Inovasi Gemilang. Dengan demikian hal ini berarti hipotesis pertama ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) ditemukan bukti bahwa sistem *reward*

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah pekerja masih kurang puas yang diberikan perusahaan atas hasil kerjanya sehingga ini sangat berpengaruh hasil kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang. Dengan demikian hal ini berarti hipotesis kedua ditolak.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) ditemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini pada disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Mitra Inovasi Gemilang. Dengan demikian hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.
 4. Hasil pengujian hipotesis (H4) ditemukan bukti empiris bahwa moderasi disiplin kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya negatif dan tidak signifikan. Artinya hasil dari uji penelitian ini pada Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa moderasi disiplin kerja dapat memperlemah di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang. Dengan demikian pada hipotesis keempat ditolak.
 5. Hasil pengujian hipotesis (H5) ditemukan bukti empiris bahwa moderasi disiplin kerja tidak memediasi pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan hasilnya positif dan tidak signifikan. Artinya hasil dari uji penelitian ini pada Hipotesis kelima (H5) menunjukkan moderasi disiplin kerja dapat memperlemah di sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Inovasi Gemilang. Dengan demikian pada hipotesis kelima ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dihimpun dari jawaban responden, penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja maupun sistem *reward*, mengingat lingkungan kerja dapat digunakan untuk mendorong para karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Dari hasil uji penelitian di ketahui bahwa sistem *reward* lebih besar nilainya dibandingkan dengan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja Karyawan, maka hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja bagi karyawan dan di samping itu juga harus mengurangi ketidaknyamanan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.
3. Kinerja Karyawan sudah cukup baik dan sebaiknya dipertahankan dan alangkah lebih baik lagi jika para karyawan tetap menjaga nilai kesadaran diri dan mempertahankan sikap disiplin kerja, bila ditingkatkan dengan cara memberikan gaji (upah) maupun insentif yang sesuai dengan program perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja atas karyawan akan merasa lebih

- dihargai oleh perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
4. Untuk lebih mengevaluasi karyawan dalam disiplin kerja maka terus selalu dikembangkan sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K. T.; 2015. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta". *Tesis Ilmiah Ekonomi*. Jakarta.
- Antonlioli, D. and Mancinelli, S.; 2013. *Is environmental innovation embedded within high-performance organisational changes? The role of human resource management and complementarity in green business strategies*. University of Ferrara, Italy.
- Bejo, S.; 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. "Administratif dan Operasional"*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Chirasha, V.; 2013. *Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective*. Midlands State University,. Available Online at <http://www.onlineresearchjournals.org/JSS>. Box 9055 Gweru, Zimbabwe.
- Colquitt, J. A and A. Lepine, J. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. (Location at. New York : Mc. Graw Hill International, Vol.4; 2009). <http://rudtsoneclick.blogspot.co.id/2013/05/teori-kinerja.html>. New York.
- Dharmawan; 2011. "Pengaruh Kompensasi (Reward) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan". *Tesis Prodi Magister Manajemen Pasca Sarjana*, Universitas Udayana, Denpasar.
- Dharma, S.; 2014. *Manajemen Kinerja. Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gabriel. C.; 2015. "Impact of Effective Employee Performance Management on Organizational Productivity: A Study of Anambra State Civil Service System, Nigeria". *The International Journal Of Business & Management*. Universitas of Anambra, Nigeria.
- Gayathiri, R. 2013. *Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance*. *International Journal*. Department of Management, Pondicherry University Karaikal Campus - India.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Model Metode Alternatif dengan Partial Least Square (SEM-PLS)*. Badan : Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ihedimah, N and Chijioke, N.; 2015. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*. *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.4. Awka, Nigeria.
- Karami. A., H. R. Dolatabadi., dan S. Rajepour. 2013. *Analyzing the Effectiveness of Reward System on Employee Performance through the*

- =====
- Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. Journal of Business and Social Science. Vol. 3. No. 9.Iran.*
- Koeswara, S.; 2011. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja kaeryawan. *Jurnal Pasti Manajemen*. Univeristas Mercu Buana, Jakarta.
- Khoso. A. A., M. Ahmed., dan I. A. Khoso. 2016. *The Impact of Workplace Environment to the Employee's Performance in Private Hospitals of Hyderabad. Journal of Research and Development. Vol. 3. No. 28-33. Pakistan.*
- Ling, T. A.; 2014. *Economy and the Environment antecedents affecting employee service recovery performance in five star hotel. Australian Journal of Business*. Sunway University, Malaysia.
- L. Mathis, R. and H. Jackson, J.; 2011. "Human Resource Management Of Indicators (edisi:10)". SalembaEmpat, Jakarta.
- Malik, M. R., Butt, A. and Choi, J. N.; 2014. *Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control*. Lahore University, Pakistan.
- Masoud, E. Y., and Tahreer, A. H.; 2013. "The effect of perceived work environment on frontline employees' service recovery performance: the case of four and five star hotels in jordan". *European Scientific Journal* Vol.5(76). Amman.
- Mathews. C. and Khann, I. K.; 2013. *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing. International Journal of Science and Research (IJSR)*. Jabalpur MP, India.
- Naharruddin. N. M., dan M. Sadegi. 2013. *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. Journal of Independent Research and Studies. Vol. 2. No. 2. Malaysia.*
- Njanja, W. L. and Maina, R. N.; 2013. *Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya*. Canadian Center of Science- Kabarak University, Kenya.
- Njoroge. S. W., dan J. Kwasira. 2015. *Influence of Compensation and System Reward on the Performance Employees at Nakuru County Government. Jounal of Business and Management. Vol. 17. No. 87-93. Kenya.*
- Nursasongko, G. S.; 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". *Thesis Undedrgraduet*. Diponegoro, Semarang.
- Numiyati; 2011. "Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah". *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Jakarta.
- Presslee, A.; 2013. *The Effects of Reward Type on Employee Goal Setting, Goal Commitment, and Performance*. University of Pittsburgh, Amerika.

- Porter, T. H.; 2016. *Work environment and employee motivation to lead Moderating effects of personal characteristics. Journal (Department of Management)*. Cleveland State, University - Ohio, USA.
- Prawatya, A.; 2012. Jurnal “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jakarta.
- Rahmawanti, N.; 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal ADM.Bisnis*. Universitas Brawijaya – Malang.
- Ramsay, S and Boddy, J.; 2016. *Environmental Social Work: A Concept Analysis. British Journal of Social Work*. Griffith University - Southport, Australia.
- Ristiana, N.; 2012. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap”. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, H. V.; 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek”. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Robbins, S. P.; 2015. *Manajemen organisasi*. Salemba, Jakarta.
- Safitri; 2013 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. *1052 Jurnal Ilmiah Manajemen / Volume : 1 Nomor 4, Juli, 2013*. Jakarta.
- Sajuyigbe. A. S., O. B. Olaoye., dan M. A. Adeyemi. 2013. *Impact of System Rewards on Employee Performance in A Selected Manufacturing Companies in Ibadan. Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2. No. 2. Nigeria.
- Sedarmayanti; 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetekan kelima)*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Shawb, J. D.; 2013. *Employee compensation: The neglected area of HRM research*. University of Arkansas, United States.
- Sheau and Mei; 2014. judul penelitian: *Service Quality and Customer Satisfaction: Antecedents of Customer’s Re-Patronage Intentions*. KDU College. China.
- Sutrisno, E.; 2010. *Lingkungan Kerja Adalah Suatu Keseluruhan Sarana Dan Prasarana Kerja*. Edisi 1, Media Group – Jakarta.
- Sugiyono. 2012. “Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)”. Alfabeta, Bandung.
- Ollukaran. B. A., dan R. Gunaseelan. 2012. *A Study on the Impact of Work Environment on Employee Performance. Journal of Management Research*. Vol. 2. No. 2. India.
- Yudiningsih, dan Yulianthini; 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Vol.1, No.5*. Singaraja, Bali Indonesia.