

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PENTAGON LOGISTICS DENGAN UPAH KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

¹Dwiky Panjalu Titis Permadi, ²Juli Prasetyorini, ³Gugus Wijonarko, ⁴ Meyti Hanna Ester Kalangi

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

¹ dwikypanjalu35@gmail.com, ² juli.prastyorini@stiamak.ac.id, ³ gugus.wijanarko@stiamak.ac.id,
⁴ meyti.hanna@gmail.com

Abstrak

Dalam melakukan persaingan bidang usaha yang terjadi di era globalisasi sebuah perusahaan harus memiliki keunggulan untuk dapat terus bertahan pada pelayanan dan jasa yang mereka tawarkan pada pelanggan. Salah satu hal utama yang harus dilakukan untuk meraih keunggulan bersaing tersebut adalah elektabilitas dengan kinerja karyawan yang mumpuni. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics dengan upah kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja PT Pentagon Logistics dengan upah kerja sebagai variabel moderasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pentagon Logistics dan di sampling menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 120. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan upah kerja sebagai variabel moderasi. Sebelum data dianalisis dilakukan pengujian kualitas data konvergen dan diskriminan serta diuji dengan *path coefficients* dengan menggunakan SmartPLS versi 4. Hasil olah data validitas menunjukkan bahwa data yang digunakan valid dan bersifat reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja (Y) dengan nilai *P-Value* $0.006 < 0.05$ dan nilai koefisien jalur adalah 0.238 (positif). (2) disiplin kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *P-Value* sebesar $0.247 > 0.005$ dan nilai koefisien jalur adalah 0.089 (positif). (3) upah kerja (Z) memperkuat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *P-Value* sebesar $0.356 > 0.05$ dan koefisien jalur sebesar 0.086 (positif). (4) upah kerja (Z) memperlemah pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai *P-Value* sebesar $0.687 > 0.05$ dan koefisien jalur sebesar -0.039 (Negatif).

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, upah kerja, kinerja karyawan

Abstract

In the competitive business sector that occurs in the era of globalization, a company must have an advantage to be able to continue to survive in the services and services they offer to customers. One of the main things that must be done to achieve competitive advantage is electability with qualified employee performance. The formulation of the problem in this research is how the work environment and work discipline influence employee performance at PT. Pentagon Logistics with work wages as a moderating variable. This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline of PT Pentagon Logistics with work wages as a moderating variable.

The population of this research is all employees of PT. Pentagon Logistics and sampling used saturated sampling with a total of 120 respondents. The variables used in this research were work environment and work discipline as independent variables, employee performance as the dependent variable and wages as a moderating variable. Before analysis, convergent and discriminant data quality was tested and the path coefficient was tested using SmartPLS version 4. The results of data validity showed that the data used was valid and reliable.

The research results show that: (1) the work environment (X1) has a significant positive effect on the work environment (Y) with a *P-Value* value of $0.006 < 0.05$ and the path coefficient value is 0.238 (positive). (2) work discipline (X2) has a positive and insignificant effect on employee performance (Y) with a *P-Value* value of $0.247 > 0.005$ and the path coefficient value is 0.089 (positive). (3) work wages (Z) strengthen the influence of the work environment (X1) on employee performance (Y) with a *P-Value* of $0.356 > 0.05$ and a path coefficient of 0.086 (positive). (4) work wages (Z) weaken the influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) with a *P-Value* of $0.687 > 0.05$ and a path coefficient of -0.039 (Negative).

Keywords: work environment, work discipline, wages, employee performance

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan

berjalan. Perhatian organisasi yang lebih besar terhadap pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, beberapa waktu belakangan ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia menentukan dan menggambarkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi. Selain aspek pengembangan peningkatan sumber daya manusia, yang juga menjadi perhatian adalah penguasaan dan pemanfaatan teknologi, (Sunarno, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Menurut Al – Ayyubi & Sholahuddin (2019) kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dengan efektif dan efisien. Menurut Putri (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan sarana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, (Pramaswara & Priatna, 2021). Menurut (Sunarno. 2020) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dan suasana kerja/ lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*). Menurut (Nitisemino, 2016) perusahaan hendaknya mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan yaitu suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Begitu pula dengan disiplin kerja juga harus diperhatikan, karena jika disiplin kerja pada sebuah organisasi dinilai baik dan seluruh karyawan memahami betul peraturan yang ditetapkan, maka prestasi kerja karyawan akan jauh lebih baik dan sesuai dengan visi dan misi. Hasil kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan baik jika belum menerapkan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Disiplin tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa didorong upaya oleh pihak organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja adalah memberikan motivasi yang positif kepada karyawan.

Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan karena sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2015) untuk menciptakan hubungan kerja

yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi emosi pegawai dan abgaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kreativitas. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, yaitu pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi (Davis & Newston, 2015:59).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, yaitu pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi (Davis & Newston, 2015:59).

Disiplin kerja guru sangat penting untuk dikembangkan karena bukan hanya bermanfaat bagi sekolah, tetapi juga bagi guru itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran juga dapat dilaksanakan tepat waktu sehingga dapat mencapai target kurikulum.

Menurut Simamora (2016:339) menyatakan “tujuan utama tindakan kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi”.

Menurut Siswanto (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari yang akan datang.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja, antara lain:

1. Untuk para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan denan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertidak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Karyawan selalu menginginkan adanya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, sehingga tujuan kerja dapat tercapai dengan baik. Kenyamanan lingkungan kerja dapat tercapai dengan baik. Kenyamanan lingkungan baik secara fisik maupun non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi turunya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman disebabkan karena berbagai hal seperti kurangnya pencahayaan dan fasilitas karyawan yang kurang memadai.

Menurut Singodimedjo (2016:98) menyatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siswanto (2016:86) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut Lisa (2019 : 56) upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka. Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberikan pengertian tentang upah yaitu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang – undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar perjanjian.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya. Berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan

Menurut Rahmah Kamila (2018 : 31) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017 : 14) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan proses pekerjaan. Menurut Afandi (2018 : 89) indikator – indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Lingkungan kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang mendukung hasil kerja. Baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik

4. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Rahmah Kamila (2018 : 32) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Variabel individu terdairi dari:

- (a) Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.
- (b) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
- (c) Demografi menyangkut unsur, asal – usul dan jenis kelamin.

b) Variabel psikologis terdiri dari:

- (a) Persepsi
- (b) Sikap
- (c) Kepribadian
- (d) Motivasi

c) Variabel organisasi terdiri dari:

- (a) Sumber daya
- (b) Kepemimpinan
- (c) Imbalan
- (d) Struktur
- (e) Desain pekerjaan

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang digunakan, metode dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif karena data – data yang digunakan berupa data kuantitatif atau dalam bentuk angka. Yusuf (2020) mendefinisikan pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian dengan pengumpulan jenis data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Hermawan & Yusran (2021) adalah pendekatan dalam penelitian berdasarkan objeknya yaitu berupa data kuantitatif dengan metode pengujian statistik. Menurut Siyoto & Sodik (2018) metode penelitian kuantitatif memiliki spesifikasi yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Berdasarkan peninjauan dari segi tingkat eksplansi penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian

deskriptif, penelitian asosiatif dan penelitian komparatif. Dalam hal ini penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian komparatif. Karena penelitian komparatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh perbandingan dari variabel satu dengan yang lain menggunakan beberapa sampel atau perbedaan kurun waktu (Kurniawan, 2019).

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa popilis bukan sekedar jumlah yang ada padad objek atau subjek yang dipelajari, melainkan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Pentagon Logistics yang berjumlah 120 orang.

Untuk memperoleh data dan fakta pada penelitian maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data berikut:

1. Metode wawancara

Metode wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan – pertanyaan pada responden.

2. Metode angket/ kuesioner

Sugiyono (2008 : 199) mengemukakan “angket/ Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”

Data yang sudah masuk kemudian diolah menggunakan skala *likert*. Mengukur semua variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* dengan pilihan jawaban berjumlah lima. Pada masing – masing pertanyaan yang diberikan bersumber dari indikator – indikator yang dimaksudkan agar pertanyaan tidak keluar dari penelitian. Skala *likert* digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat dan jawaban seseorang tentang fenomenan sosial.

Jawaban setiap pertanyaan yang menggunakan skala *likert* mempunyai variasi sari sangat positif sampai negatif, yang bisa berupa kalimat yang diberi skor antara lain:

Tabel 3.1
Format Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah (2024)

3. Motode dokumentasi

Sugiyono (2010 : 82) mengemukakan “dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan mengumpulkan data yang diidentifikasi dari dokumen yang ada kaitanya dengan masalah yang diteliti”.

4. Metode observasi

Sugiyono (2019 : 144) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam kontes natural.

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE. apabila nilai AVE lebih besar dari 0.5 maka bisa dikatan *discriminant validity* terpenuhi atau valid. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017).

Uji kolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas pada model (Viendira, 2016). Asumsi korelasi mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diatara variabel variabel bebas. Metode untuk menguji adanya kolinearitas dapat dilihat pada *variance inflation factor (VIF)*.

Batas *tolerance value* adalah 5 atau nilai $VIF < 5$. Jika $VIF < 5$ dapat diartikan tidak terdapat kolinearitas pada penelitian tersebut.

Uji reliabilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap *reliable* (Ghozali, 2017).

Nilai reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach Alpha*, *RHO* dan *Composite Reliability*. Dimana nilai dari *cronbach alpha* > 0.7 $\rho > 0.7$ dan *Composite Reliability* > 0.6 . Apabila kurang dari nilai *cut off value* maka bisa dikatakan memenuhi atau *reliable*.

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab – akibat antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Cara menguji struktural model adalah dengan *R Square* pada konstruk endogen (Bougi, 2016)

R Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Dimana apabila nilai $R Square = 0.7$ maka dikatakan

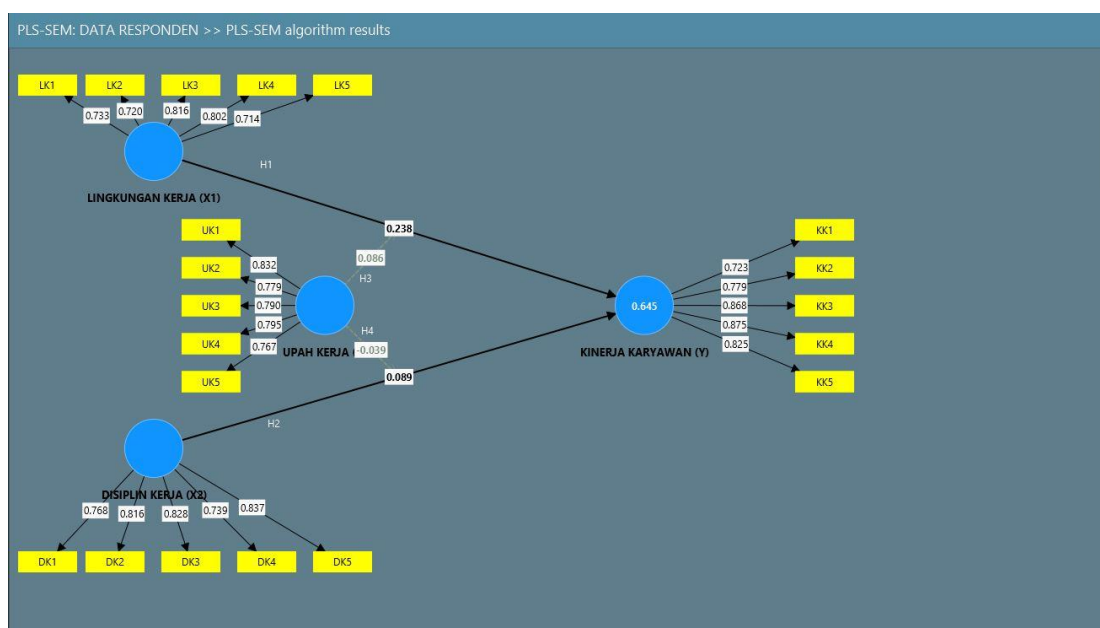
substansi (kuat), bila nilai $R\ square = 0.50$ maka dikatakan *moderate* (sedang) dan jika nilai $R\ Square = 0.25$ maka dinyatakan lemah (kecil)

Hipotesis merupakan asumsi mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk dilakukan pengecekan. Hipotesis statistik adalah perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak maka yang lain pasti diterima, sehingga keputusan yang tegas, yaitu jika H_0 ditolak H_a diterima (Sugiyono, 2017:87). Berikut beberapa cara pengujian hipotesis:

Path Coefficient merupakan teknik analisis perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menguji ketergantungan. Dimana analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Analisis ini berguna untuk menguji pengaruh variabel moderasi dalam memperlemah atau memperkuat hubungan variabel independen dengan variabel dependen

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian kualitas data kali ini peneliti menggunakan bantuan dari SmartPLS versi 4 untuk menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pada validitas konvergen peneliti menggunakan *outer loadings – matrix* untuk melihat apakah data yang digunakan valid. Sedangkan untuk menguji validitas diskriminan peneliti menggunakan *construct reliability and validity* dengan membandingkan nilai *average variance extracted (AVE)*. Berikut adalah kerangka dari *Outer Loadings Matrix* yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 4.2 Kerangka *Outer Loadings Matrix*

Pada gambar 4.2 diatas dapat kita lihat apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menjadi variabel bebas memiliki nilai yang valid, upah kerja yang menjadi variabel moderasi memiliki nilai yang valid dan kinerja karyawan yang menjadi variabel terikat memiliki nilai yang valid.

Pengujian validitas ini menggunakan *outer loading – matrix* dengan cara menghitung apakah nilai dari *outer loading* lebih besar dari 0,5. Apabila nilai dari *outer loadings* lebih besar dari 0.5 maka data dinyatakan valid atau terpenuhi. Hasil dari *outer loadings* menggunakan SmartPLS versi 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Outer Loadings – Matrix

Variabel	Item	Nilai Outer Loadings	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.733	VALID
	X1.2	0.720	VALID
	X1.3	0.816	VALID
	X1.4	0.802	VALID
	X1.5	0.714	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.768	VALID
	X2.2	0.816	VALID
	X2.3	0.828	VALID
	X2.4	0.739	VALID
	X2.5	0.837	VALID
Upah Kerja (Z)	Z.1	0.832	VALID
	Z.2	0.779	VALID
	Z.3	0.790	VALID
	Z.4	0.795	VALID
	Z.5	0.767	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.723	VALID
	Y.2	0.779	VALID
	Y.3	0.868	VALID
	Y.4	0.875	VALID
	Y.5	0.825	VALID

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas nilai *outer loading – matrix*, semua item pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai *outer loadings* pada semua item > 0.05, maka data dinyatakan valid atau terpenuhi.

Pengujian validitas diskriminan ini menggunakan *construct reliability and validity* dengan cara membandingkan nilai *Average Variance Extrected (AVE)* > 0.05 dinyatakan valid. Hasil dari *construct reliability and validity* dengan bantuan SmartPLS versi 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Construct Reliability and Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1	0.575	VALID
X2	0.638	VALID
Z	0.629	VALID
Y	0.666	VALID

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bisa kita lihat bahwa nilai seluruh variabel X1, X2, Z dan Y memiliki nilai AVE diatas 0,05. Dengan demikian maka data dinyatakan valid atau validitas diskriminan terpenuhi.

Selain menghitung nilai AVE agar nilai validitas diskriminan terpenuhi, peneliti juga menghitung nilai akar AVE dengan menggunakan *Fornell Larcker Criterion*, dengan membandingkan nilai akar AVE masing – masing variabel lebih besar dibandingkan nilai akar AVE korelasinya. Berikut adalah hasil dari nilai akar AVE:

Tabel 4.12 Nilai Akar AVE (Fornell Larcker Criterion)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Upah Kerja
Disiplin Kerja	0.798			
Kinerja Karyawan	0.553	0.816		
Lingkungan Kerja	0.504	0.644	0.758	
Upah Kerja	0.598	0.776	0.660	0.793

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 4.12 diatas dapat kita lihat bahwa nilai akar AVE untuk masing – masaing variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai akar AVE korelasinya. Dengan demikian maka data dinyatakan valid atau validitas diskriminan terpenuhi.

Uji kolinearitas model ini digunakan guna melihat apakah ditemukan adanya kolerasi antara variabel. Dengan menggunakan nilai *Variance Invlation Factor (VIF)* kita bisa melihat apakah terjadi korelasi pada variabel. Berikut adalah hasil dari uji kolinearitas:

Tabel 4.13 Nilai Collinearity Statistics (VIF)

Variabel	VIF
----------	-----

X1.1	1.670
X1.2	1.619
X1.3	1.937
X1.4	1.751
X1.5	1.345
X2.1	2.138
X2.2	2.081
X2.3	2.250
X2.4	1.557
X2.5	2.139
Z.1	1.886
Z.2	1.836
Z.3	1.991
Z.4	1.877
Z.5	1.673
Y.1	1.601
Y.2	1.837
Y.3	2.832
Y.4	2.974
Y.5	2.279

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 4.13 diatas bisa kita lihat bahwa seluruh indikator variabel X1 X2 Z dan Y memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5. Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi kolinearitas antar masing – masing indikator variabel yang diukur pada data penelitian.

Pada uji reliabilitas ini dilakukan perhitungan nilai antara *cronbach alpha*, *rho A* dan *composite reliability* untuk melihat apakah setiap variabel reliabel atau tidak. Dimana syarat agar variabel dinyatakan reliabel adalah nilai *cronbach alpha* harus lebih besar dari 0.7 nilai dari *rho A* harus lebih besar dari 0.7 dan nilai dari *composite reliability* harus lebih besar dari 0.6. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *construct reliability and validity*. Berikut adalah hasil dari pengujian uji reliabilitas:

Tabel 4.14 Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.817	0.828	0.871	0.575

Disiplin Kerja (X2)	0.859	0.869	0.898	0.638
Upah Kerja (Z)	0.854	0.686	0.894	0.629
Kinerja Karyawan (Y)	0.873	0.875	0.909	0.666

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* lebih > 0.7 nilai rho A > 0.7 dan nilai *composite reliability* > 0.6 . Dengan demikian dapat dinyatakan setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dinyatakan reliabel.

Pada pengujian kali ini digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana pada uji ini dilihat dari seberapa besar R^2 . Apabila $R^2 > 0.75$ maka dinyatakan substansial (besar/ kuat), $R^2 > 0.50$ maka dinyatakan moderate (sedang) dan $R^2 > 0.25$ maka dinyatakan lemah (kecil). Berikut adalah hasil perhitungan nilai R-Square:

Tabel 4.15 R-Square Overview

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.645	0.629

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 4.15 diatas dapat kita lihat bahwa nilai $R^2 = 0.629$ dimana variabel bebas dalam menjelaskan Y adalah sebesar 62.9% (sedang). Sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan cukup kuat yaitu 62.9%, sedangkan 37.1% sisanya merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

semakin tinggi.

IV. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics. Selain itu upah kerja juga memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi upah kerja juga memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics. Adanya kinerja karyawan tersebut tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dimana bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah hal dasar yang harus dipertimbangkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang mumpuni.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan SmartPLS versi 4 diperoleh hasil uji jalur koefisien hasil nilai *P-Value* pada variabel lingkungan kerja adalah $0.006 < 0.05$ dan nilai koefisien jalur adalah 0.238 (positif) sehingga lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif

signifikan terhadap lingkungan kerja (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Estiana Ria, Karomah Nurul G, Saimima Yoshia A (2023) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Sedangkan untuk nilai *P-Value* pada variabel disiplin kerja adalah $0.247 > 0.05$ dan nilai koefisien jalur adalah 0.089 (positif) sehingga disiplin kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap lingkungan kerja (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang”.

Lalu untuk koefisien jalur pada upah kerja * lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai sebesar 0.086 (memperkuat/ positif) dengan nilai *P-Value* sebesar $0.356 > 0.05$. Sehingga upah kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun secara tidak signifikan di PT. Pentagon Logistics.

Kemudian untuk koefisien jalur pada upah kerja * disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai sebesar -0.039 (memperlemah/ negatif) dan nilai *P-Value* sebesar $0.681 > 0.05$. Sehingga upah kerja memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan namun secara tidak signifikan di PT. Pentagon Logistics.

Berdasarkan hasil deskripsi data di PT. Petagon Logistics, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan yang baik serta disiplin kerja yang disusun secara rapi maka akan mendapatkan kinerja karyawan dengan kredibilitas tinggi yang diharapkan dapat menunjang agar visi misi PT. Pentagon Logistics terpenuhi.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, upah kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics. Dengan upah yang baik dan jelas cara pembayarannya dapat memperkuat lingkungan kerja menjadi semakin baik sehingga didapatkan kinerja karyawan yang

Mengacu pada pemaparan data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Upah kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Upah kerja tidak berpengaruh tidak positif dan tidak tidak signifikan dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, penulis juga memberikan saran kepada pihak – pihak yang bekepentingan terhadap penelitian ini diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

PT. Pentagon Logistics hendaknya meningkatkan variabel lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan juga lebih maksimal. Kemudian untuk variabel disiplin kerja hendaknya memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Lalu untuk upah kerja sebaiknya melakukan transparansi agar pegawai tidak memiliki pemikiran yang buruk tentang upah kerja, karena dengan upah kerja yang transparan dan *fair* akan menunjang semangat karyawan sehingga mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sejenis disarankan melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukan variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya dengan tema sejenis. Untuk penelitian selanjutnya bisa juga memperluas cakupan populasi yang digunakan. Selain itu penelitian ini dapat menambah pengetahuan baru bagi akademisi maupun para mahasiswa mengenai pentingnya penerapan konsep lingkungan kerja, disiplin kerja serta upah kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Amanah L, et al 2018. *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 7, Nomor 11, November 2018.
- Anwar M. 2019. *Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja*. Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan. Volume 6 Nomor 1 Juli 2019.
- Dea G, et al. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*. International Journal of Social Sciense and Business. Volume 4, Number 1, Tahun 2020, pp. 144-154.
- Djuari, et al. 2024. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. APERINDO PRIMA MANDIRI SURABAYA*. Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS), Vol.01 No.01 Februari 2024.
- Podungge I P. 2020. *Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Kerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.01 No.2 Mei 2020.

- Silfia M, et al. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA*. Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS), Vol.01 No.01 Februari 2024.
- Soehardi, Permatasi D A, et al. 2020. *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah (JKI). Edisi Khusus No.1 Juli 2020, Halaman: 1-14.
- Supriatna Y, et al. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV DEROWAK JAYA Banten*. Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol.2 No.2 Juli 2019.
- Wulandari A, Widyowati D. 2019. *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 8, Nomor 1, Januari 2019.
- Wulandari C, Efendi D. 2022. *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 11, Nomor 6, Juni 2022.
- Yanuarso B P. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PELITA AIR SERVICE Pondok Cabe Tangerang Selatan*. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang. Vol.02 No.2 Agustus 2022. 330 – 337.