

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pentagon Logistics sudah berdiri selama hampir 50 tahun serta bekerja sama dengan industri penting dengan menyediakan pengiriman barang dan logistik terbaik di kelasnya. PT Pentagon Logistics termasuk dalam perusahaan pertama di Indonesia yang memelopori jasa dalam pengiriman dan logistik. Dengan menggunakan sistem IT yang mumpuni PT Pentagon Logistik memberikan penerapan yang memungkinkan visibilitas pengiriman dan material bahkan di area paling terpencil, dengan menggunakan teknologi yang canggih *customer* mampu melacak dan menelusuri secara *real-time*.

Dengan lebih dari 80 kantor yang tersebar di *United Kingdom*, eropa, amerika, timur tengah, afrika, pasifik dan asia di seluruh dunia, PT Pentagon Logistik memiliki struktur yang ideal untuk menyediakan layanan terkait pengangkutan dan logistik tingkat tinggi.

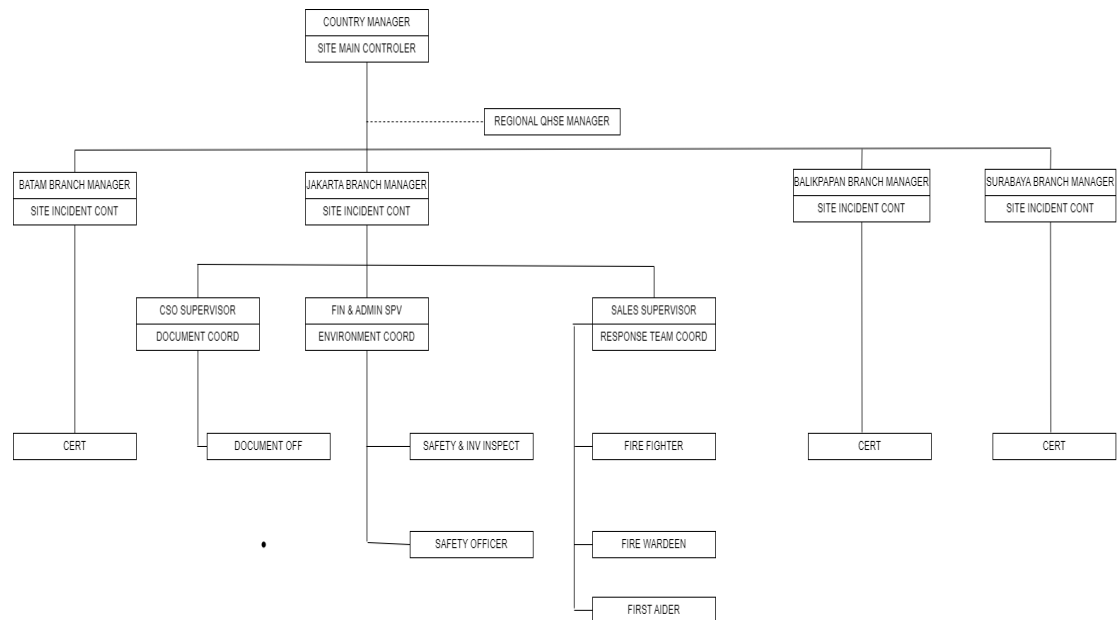
PT. Pentagon Logistics memiliki visi dan misi dalam mengembangkan penyediaan barang dan logistik. Berikut adalah visi dan misi PT. Pentagon Logistics:

Visi: Membantu menjaga industri – industri penting dan operasinya tetap berjalan, sehingga dunia dapat maju tanpa gangguan

Misi: Menjadi penyedia logistik rantai pasokan yang paling dikagumi dalam setiap industri melalui keterlibatan dengan karyawan, klien dan mitra.

Selain memiliki visi misi yang sangat penting, PT Pentagon Logistics juga memiliki struktur organisasi demi berjalanya tongkat kepemimpinan agar perusahaan dapat terus terjaga dalam memberikan pelayan terbaik untuk klien dan mitra. Berikut adalah stuktur organisasi dari PT. Pentagon Logistics:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Adapun tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

a. Country Manager

Tugas dari *Country Manager* adalah mengarahkan dan mengawasi kegiatan pemasaran, pengiriman, penetapan harga, distribusi serta mengatur cabang – cabang setiap kota dalam negara.

b. Regional QHSE Manager

Tugas dari *Regional QHSE Manager* adalah mengidentifikasi, meminimalisir dan mengendalikan risiko yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, dampak lingkungan serta ancaman keamanan.

c. Branch Manager

Tugas dari *Branch Manager* adalah mengarahkan dan mengawasi setiap kegiatan PT. Pentagon Logistics pada cabang kota.

d. CSO Supervisor

Tugas dari *CSO Supervisor* adalah melayani pertanyaan, saran juga keluhan konsumen kemudian memberikan saran serta *product knowledge* yang sesuai untuk menyelesaikan persoalan konsumen dalam produk atau layanan perusahaan.

e. Fin & Admin SPV

Tugas dari *Fin & Admin SPV* adalah mengatur, mengawasi dan membenahi finansial di PT Pentagon Logistics

f. Sales Supervisor

Tugas dari *Sales Supervisor* adalah membuat inovasi penjualan serta mengatur berjalanya penjualan produk dalam PT Pentagon Logistics

g. Document Off

Tugas dari *Document Off* adalah mengatur seluruh dokumen keluar masuk yang dibutuhkan oleh perusahaan, klien dan mitra seperti penerbitan, pengesahan, pendistribusian, penyimpanan hingga pemusnahan dokumen

h. Safety & Inv Inspect

Tugas dari *Safety & Inspect* adalah mengidentifikasi potensi bahaya, mengawasi kepatuhan terhadap regulasi keselamatan dan memberikan rekomendasi perbaikan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

i. Safety Officer

Bertugas untuk memastikan bahwa tidak adanya potensi bahaya serta seluruh karyawan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

j. Fire Fighter

Melakukan pemadaman kebakaran, melakukan penyelamatan jiwa dari ancaman kebaran dan bencana lain seperti gempa bumi dan sebagainya

k. Fire Wardeen

Sebagai koordinator pada setiap divisi ketika terjadi bencana seperti kebakaran, banjir, gempa bumi dan lainnya.

l. First Aider

Menjaga keselamatan anggota tim serta karyawan PT. Pentagon Logistics yang dapat mengancam jiwa, serta memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja pada PT. Pentagon Logistics

m. Cert

Tugas dari CERT atau *Computer Emergency Response Team* adalah menjamin keamanan dari perusahaan, klien hingga mitra sehingga data, barang dan logistik yang menjadi pekerjaan utama dari PT. Pentagon Logistics tetap terjaga.

Jumlah keseluruhan karyawan yang ada pada PT. Pentagon Logistics berjumlah 120 karyawan yang terbagi menjadi 2 bidang yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan PT. Pentagon Logistics

No.	Bidang	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Cert	119
	Total	120

Sumber: data diolah (2024)

Pada tabel 4.2 diatas dapat kita lihat bahwa PT. Pentagon Logistics memiliki 120 karyawan yang terbagi hanya menjadi 2 bidang yaitu *branch manager* dan *cert*. *Cert* disini termasuk sebagai administrasi, sales, kantor dan lapangan.

Diantara 120 karyawan yang ada pada PT. Pentagon Logistics dibedakan menjadi 2 jenis kelamin seperti berikut:

Tabel 4.3 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki – Laki	92	76%
2.	Perempuan	28	24%
	Jumlah	120	100%

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pentagon Logistics berjumlah 92 orang laki – laki dengan prosentase sebesar 76%

dan karyawan perempuan berjumlah 28 orang dengan prosentase 24%. Dapat disimpulkan bahwa pada PT. Pentagon Logistics memiliki mayoritas karyawan laki – laki karena pada PT. Pentagon Logistics Surabaya fokus untuk pengiriman di pelabuhan sehingga karyawan laki – laki menjadi mayoritas dibandingkan karyawan perempuan mengingat karyawan laki – laki cenderung lebih memiliki tenaga yang besar.

Diantara 120 karyawan PT. Pentagon Logistics yang terdiri dari 92 laki – laki dan 28 perempuan memiliki usia yang relatif berbeda, berikut adalah karyawan PT. Pentagon Logistics yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan usia.

Tabel 4.4 Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	20 – 30 Tahun	77	64%
2.	31 – 40 Tahun	28	23%
3.	41 – 50 Tahun	11	9%
4.	> 50 Tahun	4	4%
	Total	120	100%

Sumber: data diolah (2024)

Pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini berusia 20 – 30 tahun terdiri dari 77 responden atau sekitar 64% dari total keseluruhan jumlah responden. Jumlah responden yang berusia 31 – 40 tahun

terdiri dari 28 responden atau sekitar 23% dari keseluruhan jumlah responden. Jumlah responden dengan usia 41 – 50 tahun terdiri dari 11 orang responden atau sekitar 9% dari total keseluruhan jumlah responden dan responden dengan usia diatas 50 tahun terdiri dari 4 orang responden atau sekitar 4% dari keseluruhan jumlah responden yang ada pada PT. Pentagon Logistics.

4.2. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 120 responden karyawan PT. Pentagon Logistics. Disamping berdasarkan frekuensi, penelitian ini juga berdasarkan nilai rata – rata. Untuk mengetahui rata – rata jawaban responden termasuk dalam kategori tertentu, berikut aturan kategorisasinya:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

0.8 merupakan interval kelas pada masing – masing kategori sehingga berlaku ketentuan dengan hasil berikut:

Tabel 4.5 Nilai Interval

Interval	Kategori	Keterangan
1.00 – 1.80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.80 – 2.60	2	Tidak Setuju (TS)
2.60 – 3.40	3	Cukup Setuju (CS)

3.40 – 4.20	4	Setuju (S)
4.20 – 5.00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas kita bisa melihat jarak interval dari 1.00 hingga 5.00 terhadap kategori dari kategori pertama hingga kategori kelima dengan keterangan yang sudah disusun sebelumnya.

4.2.1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tentang data distribusi frekuensi pada variabel lingkungan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

ITEM	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	4	3%	52	43%	64	53%	
X1.2	0	0%	0	0%	6	5%	56	47%	58	48%	
X1.3	0	0%	0	0%	15	13%	47	39%	58	48%	
X1.4	0	0%	0	0%	15	13%	47	39%	58	48%	
X1.5	0	0%	1	1%	8	7%	62	52%	49	41%	

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 maka dijelaskan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama “Lingkungan kerja saya tidak terdapat bau yang tidak sedap” diperoleh hasil sebanyak 4 responden 3% menyatakan cukup setuju, 52 responden 43% menyatakan cukup setuju dan 64 responden 53% menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan kedua “Temperatur suhu udara nyaman untuk beraktifitas” diperoleh hasil sebanyak 6 responden 5% menyatakan cukup setuju, 56 responden 47% menyatakan setuju dan 58 responden 48% menyatakan sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga “saya melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja/ atasan/ bawahan” diperoleh hasil sebanyak 15 responden 13% menyatakan cukup setuju, 47 responden 39% menyatakan setuju dan 58 responden 48% menyatakan sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat “Seluruh rekan kerja saling berinteraksi komunikasi atau tatap muka antar rekan kerja baik” diperoleh hasil sebanyak 15 responden 13% menyatakan cukup setuju, 47 responden 39% menyatakan setuju dan 58 responden 48% menyatakan sangat setuju.
5. Pada pernyataan kelima “Setiap ruangan diberikan fasilitas pencahayaan yang memadai” terdapat 1 responden 1% menyatakan tidak setuju, 8 responden 7% menyatakan cukup setuju, 62 responden 52% menyatakan setuju dan 49 responden 41% menyatakan sangat setuju.

4.2.2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tentang data distribusi frekuensi pada variabel disiplin kerja, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

ITEM	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1%	4	3%	20	17%	51	43%	44	37%	
X1.2	0	0%	5	4%	19	16%	57	48%	39	33%	
X1.3	1	1%	0	0%	21	18%	50	42%	48	40%	
X1.4	0	0%	3	3%	26	22%	50	42%	41	34%	
X1.5	1	1%	0	0%	17	14%	53	44%	49	41%	

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan penelitian pada tabel 4.7 maka dijelaskan distribusi frekuensi variabel disiplin kerja sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama “Saya memiliki tujuan yang jelas dalam meniti karir” diperoleh 1 responden 1% menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden 3% menyatakan tidak setuju, 20 responden 17% menyatakan cukup setuju, 51 responden 43% menyatakan setuju dan 44 responden 37% menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan kedua “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” diperoleh 5 responden 4% menyatakan tidak setuju, 19 responden 16%

menyatakan cukup setuju, 57 responden 48% menyatakan setuju dan 39 responden 37% menyatakan sangat setuju.

3. Pada pernyataan ketiga “pimpinan memberikan contoh yang teladan sebagai pemimpin yang baik” diperoleh hasil sebanyak 1 responden 1% menyatakan sangat tidak setuju, 21 responden 18% menyatakan cukup setuju, 50 responden 42% menyatakan setuju dan 48 responden 40% menyatakan sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat “sanksi hukuman jika tidak mentaati peraturan yang ada” diperoleh hasil sebanyak 3 responden 3% menyatakan tidak setuju, 26 responden 22% menyatakan cukup setuju, 50 responden 42% menyatakan setuju dan 41 responden 34% menyatakan sangat setuju.
5. Pada pernyataan kelima “sanksi hukuman diterapkan sama rata tanpa memandang jabatan” diperoleh hasil sebanyak 1 responden 1% menyatakan sangat tidak setuju, 17 responden 14% menyatakan cukup setuju, 53 responden 44% menyatakan setuju dan 49 responden 41% menyatakan sangat setuju.

4.2.3. Distribusi Frekuensi Variabel Upah Kerja (Z)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tentang distribusi frekuensi pada variabel upah kerja, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Upah Kerja (Z)

ITEM	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	14	12%	58	48%	48	40%	
X1.2	0	0%	0	0%	18	15%	54	45%	48	40%	
X1.3	0	0%	0	0%	13	11%	53	44%	54	45%	
X1.4	0	0%	0	0%	16	13%	54	45%	50	42%	
X1.5	0	0%	0	0%	19	16%	51	43%	50	42%	

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka dijelaskan bahwa distribusi frekuensi variabel upah kerja sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama “Upah kerja yang diberikan sesuai dengan kontrak” diperoleh hasil sebanyak 14 responden 12% menyatakan cukup setuju, 58 responden 48% menyatakan setuju dan 48 responden 40% menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan kedua “Upah kerja yang diterima sesuai dengan tanggal yang ada pada kontrak” diperoleh hasil sebanyak 13 responden 11% menyatakan cukup setuju, 54 responden 45% menyatakan setuju dan 48 responden 40% menyatakan sangat setuju.

3. Pada pernyataan ketiga “bonus yang diberikan sesuai” diperoleh hasil sebanyak 13 responden 11% menyatakan cukup setuju, 53 responden 44% menyatakan setuju dan 54 responden 45% menyatakan sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat “Peningkatan upah kerja secara berkala” diperoleh hasil sebanyak 16 responden 13% menyatakan cukup setuju, 54 responden 45% menyatakan setuju dan 50 responden 42% menyatakan sangat setuju.
5. Pada pernyataan kelima “terdapat upah lembur apabila bekerja diluar jam kerja” diperoleh hasil sebanyak 19 responden 16% menyatakan cukup setuju, 54 responden 45% menyatakan setuju dan 50 responden 42% menyatakan sangat setuju.

4.2.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tentang distribusi frekuensi pada variabel kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	1	1%	18	15%	39	33%	62	52%	
X1.2	0	0%	1	1%	23	19%	57	48%	39	33%	
X1.3	0	0%	0	0%	11	9%	62	52%	47	39%	
X1.4	0	0%	0	0%	15	13%	55	46%	50	42%	

X1.5	0	0%	1	1%	19	16%	51	43%	49	41%	
-------------	---	----	---	----	----	-----	----	-----	----	-----	--

Sumber: data primer diolah (2024)

Pada tabel 4.9 diatas, maka dijelaskan bahwa distribusi frekuensi pada variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

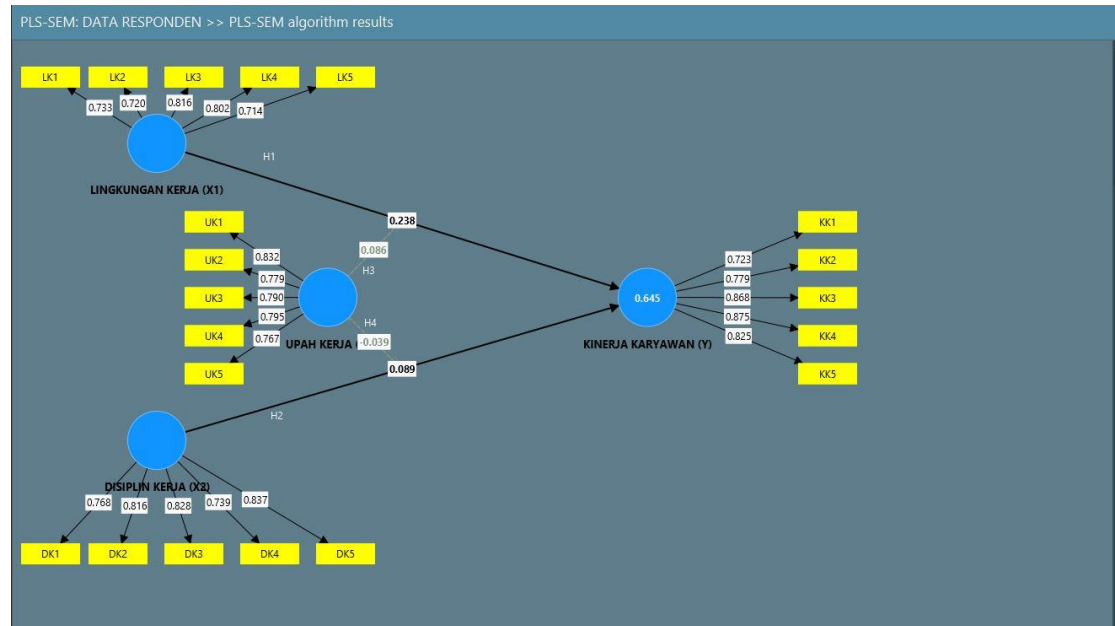
1. Pada pernyataan pertama “saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *knowledge* yang diberikan” diperoleh hasil sebanyak 1 responden 1% menyatakan tidak setuju, 18 responden 15% menyatakan cukup setuju, 39 responden 33% menyatakan setuju dan 62 responden 52% menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan kedua “Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan” diperoleh hasil sebanyak 1 responden 1% menyatakan tidak setuju, 23 responden 19% menyatakan cukup setuju, 57 responden 48% menyatakan setuju dan 39 responden 33% menyatakan sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga “Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan” diperoleh hasil sebanyak 11 responden 9% menyatakan cukup setuju, 62 responden 52% menyatakan setuju dan 47 responden 39% menyatakan sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang sesuai” diperoleh hasil

sebanyak 15 responden 13% menyatakan cukup setuju, 55 responden 46% menyatakan setuju dan 50 responden 42% menyatakan sangat setuju.

5. Pada pernyataan kelima “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya” diperoleh hasil sebanyak 1 responden 1% menyatakan tidak setuju, 19 responden 16% menyatakan cukup setuju, 51 responden 43% menyatakan setuju dan 49 responden 41% menyatakan sangat setuju.

4.3. Uji Kualitas Data

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.

4.3.1. Uji Validitas Konvergen

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
	Y.1	0.723	VALID
	Y.2	0.779	VALID
	Y.3	0.868	VALID

Kinerja Karyawan	Y.4	0.875	VALID
(Y)	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.

4.3.2. Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan inimenggunakan *construct reliability and validity* dengan cara membandingkan nilai *Average Variance Extreacted (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	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	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 – masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai akar

AVE korelasinya. Dengan demikian maka data dinyatakan valid atau validitas diskriminan terpenuhi.

4.3.3. Uji Kolinearitas Model

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	<i>VIF</i>
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.

4.4. Uji Reliabilitas

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	<i>Cronbach Alpha</i>	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.

4.5. Uji Struktur Model/ *Inner Model*

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.

4.6. Uji Hipotesis

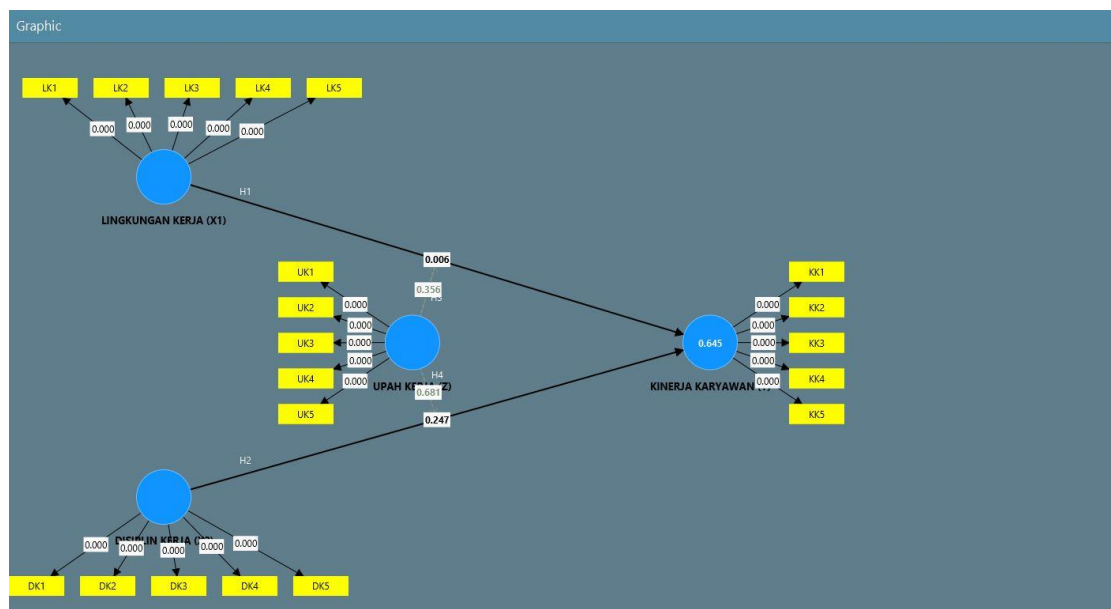
Uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat apakah hipotesis yang peneliti gunakan pada penelitian ini benar terjadi atau tidak. Dengan menggunakan *path coefficients* dan *Moderated Regression Analyst* peneliti dapat menguji hipotesis.

4.6.1. *Path Coefficients*

Path coefficients atau analisis jalur ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Dengan menggunakan kriteria:

- Jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel endogenya adalah searah. Artinya jika variabel eksogenya meningkat/naik, maka nilai variabel endogenya juga meningkat/naik.
- Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogenya adalah berlawanan arah. Artinya jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.
- Nilai signifikansi (*P-Value*). Jika nilai *P-Value* < 0.05 , maka dikatakan signifikan dan apabila nilai *P-Value* > 0.05 , maka dikatakan tidak signifikan

Selain kriteria diatas analisis jalur juga memiliki kerangka yang digunakan untuk menganalisa hipotesa dari penelitian ini. Berikut adalah kerangka dari analisis jalur:



Gambar 4.3 Kerangka Analisis Jalur

Pada gambar 4.3 diatas dapat kita lihat bahwa lingkungan kerja yang menjadi X1 menarik garis lurus terhadap kinerja karyawan yang menjadi Y. Selanjutnya disiplin kerja yang menjadi X2 juga menarik garis lurus terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan untuk meneliti apakah kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan upah kerja yang menjadi variabel moderasi tidak menarik garis lurus terhadap kinerja karyawan tetapi menarik garis putus terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini untuk melihat apakah upah kerja memoderasi positif/ negatif kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil dari analisis jalur yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.238	0.244	0.087	0.740	0.006
Disiplin Kerja (X2) -	0.089	0.089	0.077	1.157	0.247

> Kinerja Karyawan					
Upah Kerja (Z) x Lingkungan Kerja (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.086	0.082	0.094	0.922	0.356
Upah Kerja (Z) x Disiplin Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	-0.039	-0.032	0.095	0.411	0.681

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka di dapatkan:

- $X1 \rightarrow Y = 0.238$ (positif), $P\text{-Value } 0.006 < 0.05$ (signifikan)
- $X2 \rightarrow Y = 0.089$ (positif), $P\text{-Value } 0.247 > 0.05$ (tidak signifikan)

Dari kriteria diatas dapat diartikan apabila lingkungan kerja (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat dengan signifikan (H1). Jika disiplin kerja (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat namun tidak signifikan (H2).

4.6.2. *Moderated Regression Analyst*

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi dalam memperlemah atau memperkuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika Jalur Koefisien/ *Original Sample* negatif maka peranya memperlemah
- Jika jalur Koefisien/ *Original Sample* positif maka peranya memperkuat
- Jika *P-Value* > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel moderasinya berperan/ tidak berperan dalam memoderasi hubungan variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen secara tidak signifikan
- Jika *P-Value* < 0.05 maka signifikan, artinya variabel moderasinya berperan dalam memoderasi (mempekuat/ memperlemah) hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Upah Kerja (Z) x Lingkungan Kerja (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.086	0.082	0.094	0.922	0.356
Upah Kerja (Z) x Disiplin Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	-0.039	-0.032	0.095	0.411	0.681

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai yang didapatkan adalah:

- $X1 * Z \rightarrow Y = 0.086$ (positif/ memperkuat), $P\text{-Value } 0.356 > 0.05$ (tidak signifikan)
- $X2 * Z \rightarrow Y = -0.039$ (negatif/ memperlemah), $P\text{-Value } 0.681 > 0.05$ (tidak signifikan)

Dari kriteria diatas dapat diartikan bahwa upah kerja (Z) memperkuat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak signifikan (H3). Sedangkan upah kerja (Z) memperlemah pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak signifikan (H4).

4.7. Pembahasan

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 $P\text{-Value}$ 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 semakin tinggi.