

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

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama** : Dwiky Panjalu Titis Permadi  
**NIM** : 20131054  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bisnis  
**Pembimbing** : Juli Prastyorini, S.Sos, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA**

**2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwiky Panjalu Titis Permadi

NIM 20131054

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Pentagon Logistics dengan Upah Kerja

Sebagai Variabel Moderasi

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,



**Dwiky Panjalu Titis Permadi**

**NIM 20131054**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**


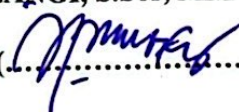
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. PENTAGON LOGISTICS DENGAN UPAH  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**DISUSUN OLEH :**

**Nama : Dwiky Panjalu Titis Permadi**  
**NIM : 20131054**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada

**Hari/ Tanggal : Sabtu, 20 Juli 2024**

**PENGUJI:**  
**KETUA : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM**  
**NIDN : 0708116501**   
(.....)  
**SEKRETARIS : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos, MM**  
**NIDN : 0717057703**   
(.....)

Mengetahui,

**KETUA**  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**

  
**Dr. GUGUS WIJONARKO,MM**  
**NIDN: 0708116501**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

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

**DIAJUKAN OLEH:**

**Nama : Dwiky Panjalu Titis Permadi  
NIM : 20131054**

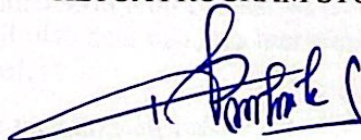
**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:**

**Menyetujui,  
PEMBIMBING**

**PEMBIMBING : JULI PRASTYORINI, S. Sos, MM  
NIDN : 0708067104**

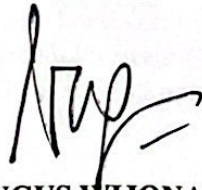


**Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI**



**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM  
NIDN : 0708067104**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**



**Dr. GUGUS WIJONARKO,MM  
NIDN: 0708116501**

## ABSTRAK

DWIKY PANJALU TITIS PERMADI, 20131054

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

Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis 2024

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Upah Kerja, Kinerja Karyawan

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 PENGANTAR

Puji syukur tercurahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pentagon Logistics Dengan Upah Kerja Sebagai Variabel Moderasi”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Sarjana Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhan Barunawati Surabaya.

Tentunya tugas akhir (Skripsi) ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hari penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Gugus Wijonarko selaku Ketua STIA dan Manajemen Keperlabuhan Barunawati Surabaya;
2. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos., MM selaku kepala bidang studi STIA dan Manajemen Keperlabuhan Banurawati Surabaya dan dosen wali serta dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ayah ibu tercinta yang penuh kesabaran dan perngorbanannya selalu memberikan dorongan, bantuan material maupun non material agar penulis bisa menyelesaikan studi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak memiliki kekurangan pada penyusunan skripsi. Oleh karena itu saran dan kritik sangat dibutuhkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun dengan ini, peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan

Surabaya,,

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstraksi .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Batasan Masalah .....	4
1.3. Rumusan Masalah .....	5
1.4. Tujuan Penelitian .....	5
1.5. Manfaat Penulisan.....	5
1.6. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>



2.1.	Lingkungan Kerja .....	9
2.1.1.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	9
2.1.2.	Jenis Lingkungan Kerja .....	10
2.1.3.	Indikator Lingkungan Kerja Karyawan .....	11
2.2.	Disiplin Kerja.....	13
2.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2	Manfaat Disiplin Kerja .....	14
2.2.3	Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja .....	15
2.2.4	Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.3.	Upah Kerja.....	18
2.3.1	Pengertian Upah Kerja.....	18
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Upah Kerja .....	19
2.3.3	Indikator Upah Kerja.....	22
2.4.	Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.4.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	25
2.5.	Penelitian Terdahulu.....	26
2.6.	Hubungan Antar Variabel .....	33

2.6.1.	Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	33
2.6.2.	Hubungan disiplin kerja terhadap karyawan.....	33
2.6.3.	Hubungan upah kerja terhadap karyawan .....	34
2.6.4.	Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah kerja terhadap karyawan 34	
2.7.	Kerangka Berfikir .....	35
2.8.	Hipotesis.....	36
<b>BAB III</b>	.....	<b>37</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	37
3.2.	Populasi dan Sampel .....	39
3.3.	Jenis Data .....	40
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel .....	41
3.5.	Uji Kualitas Data .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Penelitian Terdahulu.....	20
Formasi Skala <i>Likert</i> .....	31
Jumlah Karyawan PT. Pentagon Logistics.....	39
Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Karyawan Berdasarkan Usia .....	40
Nilai Interval.....	41
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	41
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	42
Distribusi Frekuensi Variabel Upah Kerja (Z).....	44
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
<i>Outer Loadings Matrix</i> .....	47
<i>Construct Realiability and Validity</i> .....	48
Nilai Akar AVE ( <i>Fornell Larcker Criterion</i> ).....	48
Nilai <i>Collinearity Statistics (VIF)</i> .....	49
Nilai Reliabilitas.....	50
<i>R-Square Overview</i> .....	51

<i>Path Coefficients</i> .....	53
<b>Uji Hipotesis</b> .....	55

## DAFTAR GAMBAR

<b>Kerangka Berpikir .....</b>	<b>27</b>
<b>Stuktur Organisasi.....</b>	<b>37</b>
<b>Kerangka <i>Outer Loadings Matrix</i>.....</b>	<b>46</b>
<b>Kerangka Analisis Jalur.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.....	63
---------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

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 karyawannya. Menurut Al – Ayyubi & Sholahuddin (2019) kinerja karyawan disebut sebagai usah 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).

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.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Serdamayanti, 2017). Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.



Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat dicapai suatu tujuan yang optimal, apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

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.

Penjelasan diatas selaras dengan hasil dari penelitian (Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiantmaja dan Ni Nyoman Yulianthini, SE., MM, 2016) yang menyimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya karyawan yang berkompeten dalam mencapai tujuan organisasi perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan pegawai yang disiplin, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang maksimal merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, tentang

pentingnya situasi lingkungan kerja dan disiplin kerja seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Sehingga penulis ingin membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pentagon Logistics Dengan Upah Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**

### **1.2. Batasan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini masalah yang dirumaskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara upah kerja dengan kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi?

### **1.3. Rumusan Masalah**

Dikarenakan permasalahan yang cukup luas, agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang hendak diteliti. Penulis membatasi masalah hanya pada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan obyek yang diteliti berjumlah 120 karyawan yang bekerja di PT. Pentagon Logistics.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi di PT. Pentagon Logistics.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi di PT. Pentagon Logistics.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini:

- A. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang administrasi bisnis khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja, upah kerja dan kinerja karyawan.
- B. Sebagai bahan referensi atau rujukan peneliti selanjutnya, dan berguna sebagai bahan ilmu pengetahuan administrasi bisnis khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja, upah kerja dan kinerja karyawan.

### 2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini:

#### A. Bagi peneliti

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan serta pengalaman mengenai cara meningkatkan kemampuan melalui penelitian.

#### B. Bagi Objek Peneliti

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna menyusun program kerja serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, disiplin kerja serta upah kerja yang jauh lebih baik untuk kedepanya.

#### C. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sebagai referensi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bidang lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah kerja.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang berisikan secara singkat latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi landasan teori sebagai acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini dan sebagai dasar analisis yang dikutip dari beberapa literatur. Selain itu, bab ini juga berisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yang meliputi antara lain: variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

### **BAB IV ANALISIS DATA PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, analisis data, uji data serta pembahasan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan, akademisi dan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Lingkungan Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Kaswan, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya keberihan, musik dan sebagainya. Menurut (Busro, 2018) lingkungan kerja merupakan wahan yang terdapat dalam sebuah organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan secara berkesinambungan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

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*). Lingkungan kerja secara fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Serdamayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1. Lingkungan tempat kerja/ lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*)

Menurut Robbins (2017:98) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut (Serdamayanti, 2017) lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja, meja, kursi, AC, dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai



## 2. Suasana kerja/ lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical Working Environment*)

Menurut (Serdamayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

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.

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 bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kreativitas.

### **2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja Karyawan**

Indikator lingkungan kerja menurut (Patria, 2019) terdiri dari:

#### 1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang

diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2017:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan ini.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Menurut Nitisemino (2016:74) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi ini yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

4) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yaitu bentuk dari tindakan seseorang dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi.

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).

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.

Disiplin merupakan tindakan yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat

sebagai suatu hal yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.2.2 Manfaat Disiplin Kerja**

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 Henry Simamora (2014: 116) mengemukakan bahwa manfaat disiplin dalam lembaga sekolah dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, antara lain :

#### **1) Prespektif Restribusi**

Disiplin berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah., pendisiplinan dilakukan secara proposional dengan sasarannya.

#### **2) Perspektif Korektif**

Disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah.

### 3) Perspektif Hak-Hak Individu

Disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak dasar guru.

### 4) Perspektif Utilitarian

Disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung sekolah.

## 2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

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 dengan 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.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, antara lain:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka disiplin pegawai pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan akan kurang disiplin.

## 3) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.

## 4) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang sesuai serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## **2.3. Upah Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Upah Kerja**

Menurut undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

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.

Menurut Hakim (2006 : 17) upah merupakan hak pekerja dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau karyawan telah dan akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan. Jadi upah kerja melibatkan dua pihak yang secara langsung berkaitan yaitu pengusaha dan pekerja yang sama – sama memiliki hak dan kewajiban masing – masing menurut teori ekonomi.



### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Upah Kerja

Menurut Rivai Veitzhal (2013) upah dibedakan menjadi 3 macam, yaitu:

1) Upah menurut waktu

Upah menurut waktu yaitu upah yang diberikan kepada karyawan menurut kapasitas waktu bekerjanya, seperti harian, mingguan maupun bulanan. Upah menurut waktu ini sangat banyak diterapkan oleh perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia. Karena upah menurut waktu ini memiliki fleksibilitas yang tinggi, dimana kapasitas waktu bekerja karyawan berbanding lurus dengan upah kerja yang diterima karyawan.

2) Upah menurut satuan hasil

Upah menurut satuan hasil adalah upah kerja yang diterima karyawan bukan dari lamanya karyawan bekerja. Tetapi dari kontribusi karyawan mendapatkan hasil yang cemerlang untuk perusahaan. Biasanya dalam perjanjian sudah dijelaskan untuk hasil akan sebanding dengan upah kerja yang diterima.

3) Upah menurut borongan

Upah menurut borongan adalah cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa atas dasar volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Cara pengupahan seperti ini biasanya di lakukan untuk sebuah pekerjaan yang memakan waktu tidak begitu lama tetapi dalam jumlah pekerjaan yang besar.

Sedangkan menurut Ea Warna (2020 : 358) faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah antara lain:

### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh suatu organisasi/ pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan oleh organisasi/ pengusaha pada setiap kemungkinan tingkah upah dalam jangka waktu tertentu.

### 2) Serikat Pekerja

Menurut undang – undang nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja, dalam ayat (1) srikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja memiliki fungsi:

1. Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatnya.
2. Sebagai saran penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya,
3. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
4. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

### 3) Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan dalam upah kerja adalah dimana perusahaan memiliki dasar untuk memberikan upah kerja terhadap karyawan sesuai dengan posisi karyawan tersebut. Dengan posisi pekerjaan yang sama dalam perusahaan yang

berbeda akan memiliki upah kerja yang berbeda, tergantung dari kemampuan masing – masing perusahaan.

4) Produktivitas perusahaan

Produktivitas perusahaan dalam menilai upah kerja adalah dimana sebuah perusahaan memberikan upah kerja kepada karyawan ditentukan oleh produktivitas perusahaan tersebut. Dalam kasus pabrik kecap akan memberikan upah yang berbeda kepada karyawan dengan pabrik manufaktur. Dimana produktivitas kecap cenderung lebih banyak setiap harinya.

5) Biaya hidup

Biaya hidup dalam upah kerja adalah tata letak sebuah perusahaan dalam memberikan upah kerja karyawan. Dimana upah kerja yang diterima karyawan pada perusahaan yang berlokasi di sebuah desa akan berbeda dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berlokasi di tengah kota.

6) Pemerintah

Pemerintah dalam upah kerja adalah dimana pemerintah memberikan peraturan bahwasanya setiap daerah harus memiliki upah minimum kerja atau disebut dengan UMK. Dengan adanya UMK ini maka perusahaan tidak boleh asal memberikan upah kerja terhadap karyawan. Sehingga pemerintah dapat mengontrol pemasukan daerah.

7) Loyalitas

Loyalitas dalam upah kerja adalah dimana sebuah perusahaan akan memberikan upah kerja yang berbeda bergantung pada lamanya karyawan bekerja.

Dikarenakan sebuah loyalitas dinilai sangat penting untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan.

### **2.3.3 Indikator Upah Kerja**

Menurut Tiara (2020 : 358) indikator dari pemberian upah merupakan kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi karyawan/ buruh sebagaimana yang diatur dalam pasa 88 ayat (2) meliputi:

1) Upah minimum

Upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau karyawan dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan karyawan tanpa mengabaikan peningkatan prduktivitas dan kemajuan perusahaan serta pekermbangan pereknomian pada umumnya.

2) Upah kerja lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang bekerja melebihi perjanjian kerja, dimana dalama perjanjian kerja tercantum penilaian atas waktu bekerja yang dilakukan oleh karyawan, diluar dari waktu yang ada pada perjanjian termasuk dalam kategori upah kerja lembur

3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan adalah upah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Dimana dalam perjanjian kontrak awal bekerja sudah tercantum mengenai upah apabila karyawan tidak masuk kerja karena berhalangan.

4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya

Upah yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan tidak masuk kerja karena kegiatan diluar pekerjaanya. Dimana setiap perusahaan memiliki kebijakan masing – masing dalam pemberian upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya.

5) Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk dan cara pembayaran upah adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memenuhi kewajibanya terhadap karyawan. Dimana organisasi/ perusahaan harus secara sistematis dan terstruktur dalam memberikan upah kepada karyawan baik dalam bentuk maupun cara pembayaranya.

6) Denda dan potongan upah

Denda dan potongan upah adalah denda yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya apabila karyawan melakukan kesalahan. Dalam hal ini setiap perusahaan memiliki kebijakan masing – masing dalam hal pemotongan upah bergantung pada tingkat kesalahan karyawan.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

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 dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja 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.

### **2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

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

## 2.5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Terdahulu	
1	Peneliti	Yantika Y., Herlambang, T. and Rozzaid, Y (2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel bebas : Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y <sub>1</sub> ), etos kerja (X <sub>2</sub> ) mempunyai pengaruh terhadap



		kinerja karyawan ( $Y_1$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ), lingkungan kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan ( $Y_1$ )
2	Peneliti	Purnomo B (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel bebas : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0.042 < 0.05$ . secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebab nilai sig $0.063 > 0.05$ . Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebab sig $0.000 < 0.05$

3	Peneliti	Yudiningsih, N.M.D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N.N dan SE, M. (2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Peneliti	Supriatna Yuda., Adiyanto Yoga (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV. Derowak Jaya Banten
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Variabel Moderasi : Motivasi

	Hasil Penelitian	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Variabel motivasi merupakan variabel independem dalam hubunganya dengan kinerja.
5	Peneliti	Dea G., Sundary O., Dongoran J (2020)
	Judul Penelitian	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
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Peneliti	Anggreany Hustia (2020)

6	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.
	Metode Penelitian	Analisis Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian individualnya diketahui terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Peneliti	Estiana Ria, Karomah Nurul G, Saimima Yoshia A (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode Penelitian	Analisis Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Pada penelitian kali ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Horiguchi Engineering Indonesia.
8	Peneliti	Adnidnia T. Z., Prastyorini J (2023)
	Judul Penelitian	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI
	Metode Penelitian	Analisis Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
	Peneliti	Venerando P. S. R. N., Prastorini J (2019)
	Judul Penelitian	Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

9		Regional Jawa Timur Sub Divisi Properti dan Aneka Usaha
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan
	Hasil Penelitian	Pada penelitian kali hasil yang di dapatkan adalah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerjawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
10	Peneliti	Darmadi (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai
	Hasil Penelitian	Pada penelitian kali ini terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.6. Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja adalah hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat kinerja karyawan akan maksimal. 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 sebuah organisasi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen. Karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaanya, (Pramaswara & Priatna 2021).

### **2.6.2. Hubungan disiplin kerja terhadap karyawan**

Dalam menciptakan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan disiplin kerja guna memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Pranitasari (2020) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.6.3. Hubungan upah kerja terhadap karyawan**

Dalam industri yang semakin meningkat dari tahun ketahun yang dimana banyak perusahaan baru bermunculan. Dimana hakekatnya perusahaan dengan karyawan saling membutuhkan satu dengan lainnya. Karyawan adlaah aset perusahaan yang penting karena tanpada adanya sumber daya maka sebuah perusahaan tidak akan pernah bisa mencapai tujuanya. Menurut Diah Riyani (2020 : 48) upah adalah jumlah uang yang diterima oleh para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga, mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam suatu proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang – barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

### **2.6.4. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah kerja terhadap karyawan**

Peningkatan suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya kinerja karyawan. Untuk tercapainya kinerja karyawan yang maksimal dalam suatu organisasi, maka perlu adanya pemahaman terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja serta upah kerja. Dengan adanya lingkungan yang kondusif membuat perusahaan memiliki karyawan yang merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaanya. Sedangkan dengan adanya displin kerja, perusahaan memiliki karyawan yang cekatan dalam hal manajemen waktu dan pekerjaan sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kinerja maksimal. Dengan adanya upah yang *fair* antara perusahaan dengan karyawan, membuat karyawan melakukan

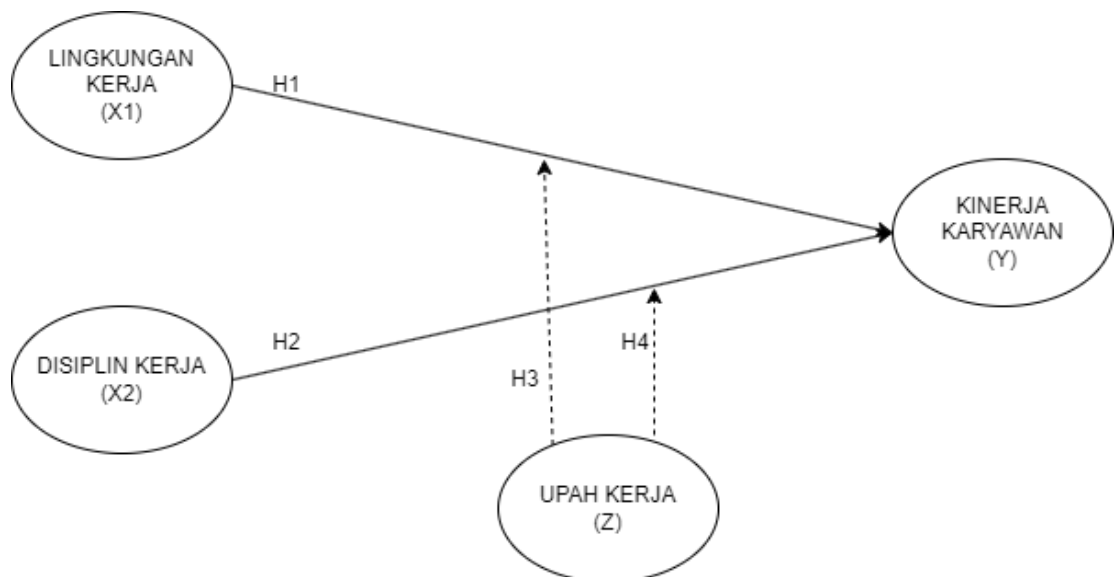


pekerjaan dengan semangat dan senang. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## 2.7. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir disusun untuk menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah kerangka berdasarkan penelitian atau kajian literatur terkait

Berikut adalah kerangka berpikir yang penulis rancang dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Berfikir**

## 2.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99-102) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diharapkan adalah sebagai berikut :

- H1 : diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.
- H2 : diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.
- H3 : Diduga upah kerja memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.
- H4 : Diduga upah kerja memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis 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.

Penelitian ini ditunjukkan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics sehingga jenis penelitian kuantitatif yang digunakan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu pelaksanaan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan serta menjelaskan mengenai suatu kondisi secara objektif (Kurniawan, 2020). Sedangkan penelitian deskriptif kuantitatif menurut Yusuf (2021) yakni suatu

usaha yang dijalankan dengan teratur dan logis untuk mendapatkan informasi secara luas dan mendalam terhadap suatu gejala atau fenomena sebagai solusi dari suatu permasalahan dengan penggunaan tahap – tahap penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan mampu menguraikan gambaran lebih rinci dan lengkap terkait kondisi kinerja karyawan pada PT. Pentagon Logistics, sehingga informasi yang diberikan bisa bermanfaat dalam membantu pengambilan keputusan secara tepat dan akurat. Menurut Siyoto & Sodik (2018) tujuan penelitian deskriptif ini berhubungan dengan analisis fenomena yang lebih detail atau membedakan dengan fenomena lain.

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).

Paradigma penelitian yang diartikan oleh akibat Sugiyono (2013) merupakan cara berfikir yang menunjukkan bagaimana hubungan antar variabel serta rumusan masalah dalam penelitian yang nantinya dijelaskan menggunakan penelitian, teori, dan teknik analisis yang digunakan. Dalam hal ini, paradigma yang digunakan dalam penelitian ini yaitu positivisme. Positivisme adalah mempercayai bahwa suatu realitas/gejala fenomena dapat dikelompokkan, relatif tidak berubah,

konkrit, dapat diamati, dapat diukur, dan hubungan gejalanya bersifat sebab akibat pada objek alamiah yang tidak dimanipulasi (Sugiyono, 2013). Siyoto & Sodik (2015) juga menjelaskan bahwa paradigma positivistik adalah paradigma yang diperoleh dari pola pikir ilmu alam yang didasarkan pada hal-hal yang dapat dibuktikan secara empiris sehingga dapat menjadi dasar metode penelitian kuantitatif.

## **3.2. Populasi dan Sampel**

### **3.2.1. Populasi**

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.

### **3.2.2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2018 : 118) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel total atau *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang.

### **3.3. Jenis Data**

#### **3.3.1. Data Primer**

Menurut Suharismis Arikunto (2013 : 172) pengertian data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain – lain.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan PT. Pentagon Logistics yang berisi pernyataan mengenai variabel yang telah diteliti

#### **3.3.2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2021 : 141) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media yang bersumber dari literatur, buku – buku serta dokumen.

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori – teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data sekunder dari buku, jurnal dan internet.

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Metode Pengumpulan Data

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)	2
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.



### 3.4.2. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019 : 68).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen, dependen dan moderasi. Adapun penjelasan dari masing – masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019 : 69).

Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan Kerja

##### 2) Disiplin Kerja

#### 2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel yang menyebabkan variabel lain atau memiliki kemungkinan teoritis mempengaruhi variabel lain. Yang umumnya dilambangkan dengan huruf Y. dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

#### 3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang memoderasi pengaruh dari variabel bebas, dimana variabel moderasi akan dapat menunjang dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel moderasi pada penelitian yang penulis lakukan adalah Upah Kerja.

### 3.5. Uji Kualitas Data

#### 3.5.1. Uji Validitas Konvergen

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut.

Ghozali (2016:49) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program Smart LPS versi 4 dengan membandingkan *outer loadings*  $> 0.7$ . Maka nilai tersebut dikatakan *convergence* validity terpenuhi atau dikatakan valid (Ghozali, 2016:53).

#### 3.5.2. Uji Validitas Diskriminan

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 dikatakan *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).

### 3.5.3. Uji Kolinearitas Model

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 di antara 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.

### 3.5.4. Uji Reliabilitas

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*.

### 3.5.5. Uji Struktur Model/ *Inner Model*

*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)

### 3.5.6. Uji Hipotesis

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:

#### 1. Path Coefficient (Analisis Jalur)

*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). Pada *path coefficient* terdapat beberapa kriteria diantaranya:

- a) Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah searah. Jika suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
- b) Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan arah. Dimana dapat dikatakan apabila nilai variabel eksogen menurun maka nilai variabel endogen akan menurun.
- c) Nilai probabilitas/ Signifikansi  $< 0.05$  maka signifikan dan jika nilai Signifikansi  $> 0.05$  maka tidak signifikan.

## **2. *Moderated Regression Analyst***

Analisis ini berguna untuk menguji pengaruh variabel moderasi dalam memperlemah atau memperkuat hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dimana pada *moderated regression analyst* ini memiliki kriteria yaitu:

- a) Jika nilai P-value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan dimana variabel moderasinya tidak berperan dalam memoderasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.
- b) Jika nilai P- value  $< 0.05$  maka signifikan, artinya variabel moderasinya berperan dalam memoderasi (memperkuat/ memperlemah) hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

## 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.

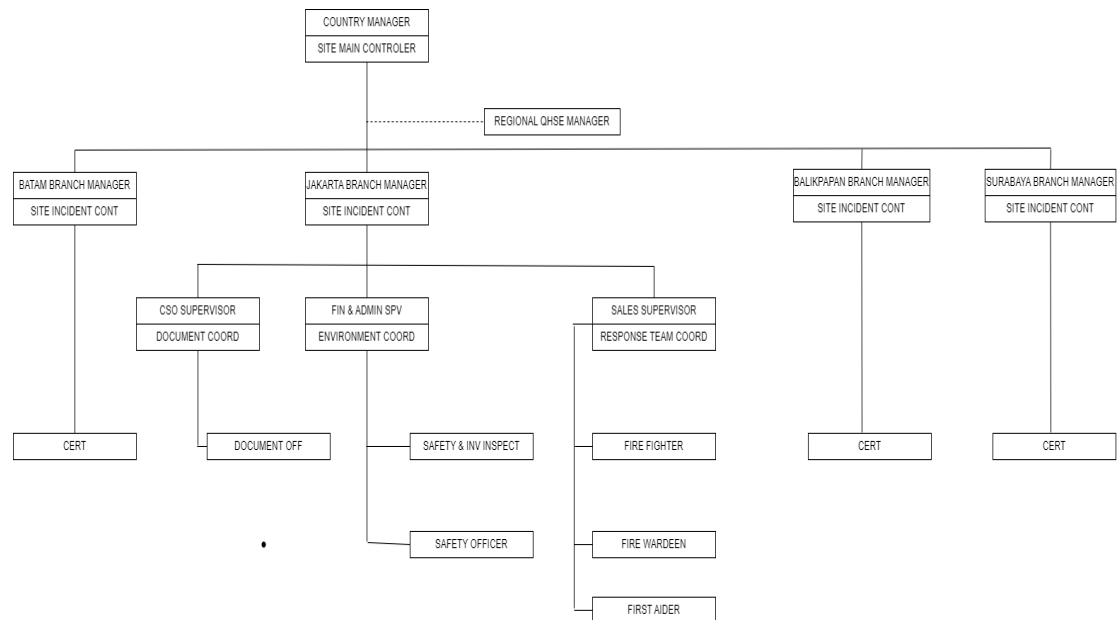
PT. Pentagon Logistics memiliki visi dan misi dalam mengembangkan penyediaan barang dan logistik. Berikut adalah visi dan misi PT. Pentagon Logistics:

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**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Keterangan</b>
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	%	
<b>X1.1</b>	0	0%	0	0%	4	3%	52	43%	64	53%	
<b>X1.2</b>	0	0%	0	0%	6	5%	56	47%	58	48%	
<b>X1.3</b>	0	0%	0	0%	15	13%	47	39%	58	48%	
<b>X1.4</b>	0	0%	0	0%	15	13%	47	39%	58	48%	
<b>X1.5</b>	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	%	
<b>X1.1</b>	1	1%	4	3%	20	17%	51	43%	44	37%	
<b>X1.2</b>	0	0%	5	4%	19	16%	57	48%	39	33%	
<b>X1.3</b>	1	1%	0	0%	21	18%	50	42%	48	40%	
<b>X1.4</b>	0	0%	3	3%	26	22%	50	42%	41	34%	
<b>X1.5</b>	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	%	
<b>X1.1</b>	0	0%	0	0%	14	12%	58	48%	48	40%	
<b>X1.2</b>	0	0%	0	0%	18	15%	54	45%	48	40%	
<b>X1.3</b>	0	0%	0	0%	13	11%	53	44%	54	45%	
<b>X1.4</b>	0	0%	0	0%	16	13%	54	45%	50	42%	
<b>X1.5</b>	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	%	
<b>X1.1</b>	0	0%	1	1%	18	15%	39	33%	62	52%	
<b>X1.2</b>	0	0%	1	1%	23	19%	57	48%	39	33%	
<b>X1.3</b>	0	0%	0	0%	11	9%	62	52%	47	39%	
<b>X1.4</b>	0	0%	0	0%	15	13%	55	46%	50	42%	

<b>X1.5</b>	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:

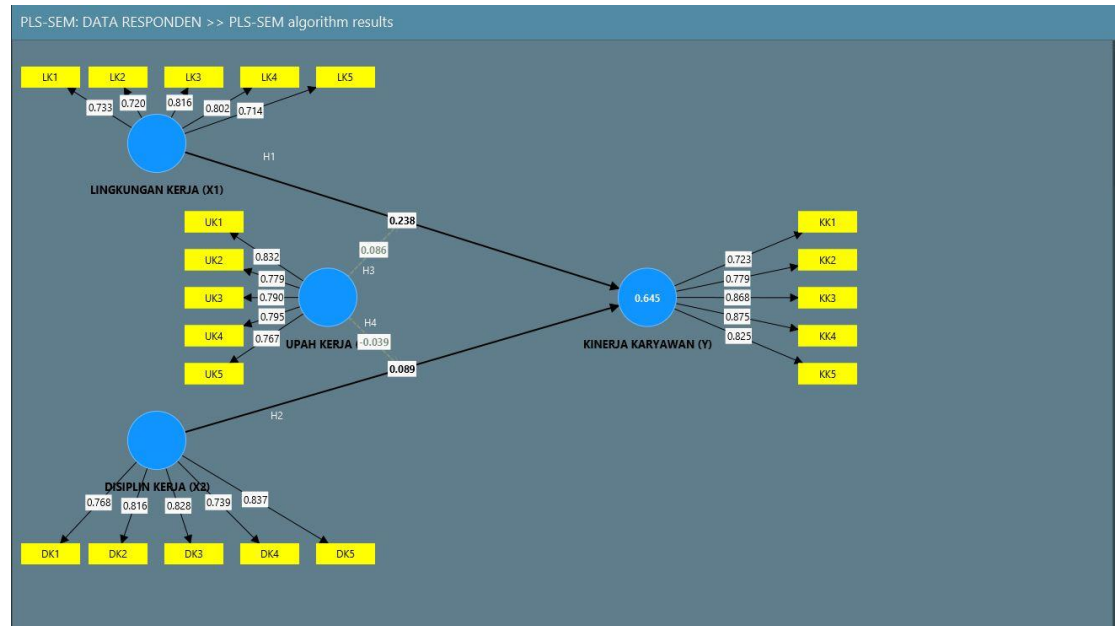
1. Pada pernyataan pertama “saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *knowledge* yang diberikan” diperoleh hasil sebanyak 1 responden 1% menyatakan tidak setuju, 18 responden 15% menyatakan cukup setuju, 39 responden 33% menyatakan setuju dan 62 responden 52% menyatakan sangat setuju.
2. Pada pernyataan 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**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Nilai Outer Loadings</b>	<b>Keterangan</b>
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*)**

<b>Variabel</b>	<b><i>VIF</i></b>
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

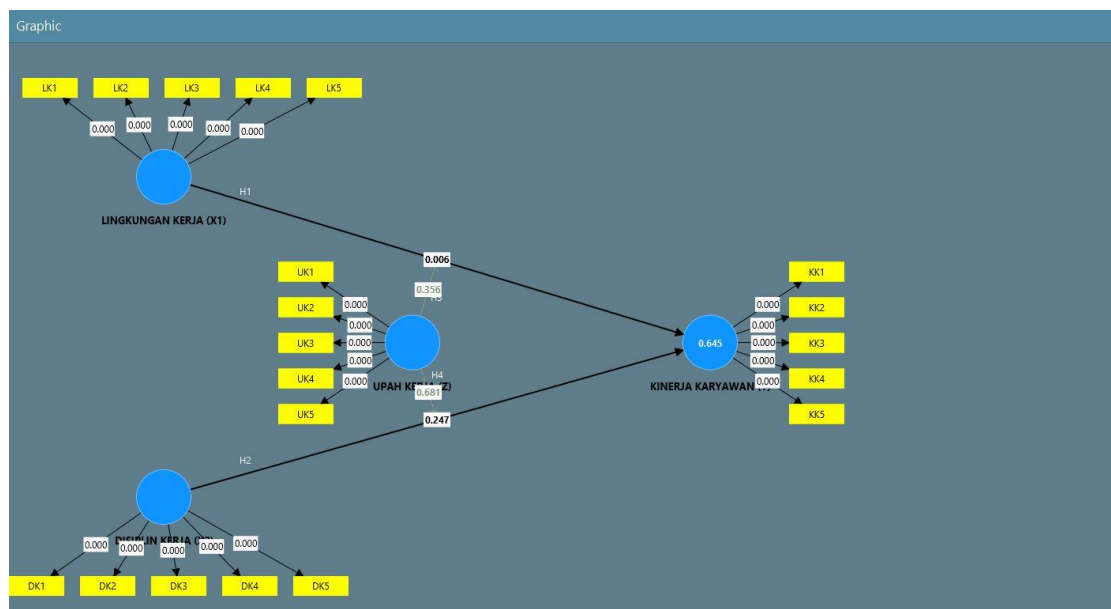
Uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat apakah hipotesis yang peneliti gunakan pada penelitian ini benar terjadi atau tidak. Dengan menggunakan *path coefficients* dan *Moderated Regression Analyst* peneliti dapat menguji hipotesis.

##### 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**

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

<b>&gt; Kinerja Karyawan</b>					
<b>Upah Kerja (Z) x Lingkungan Kerja (X1) - &gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.086	0.082	0.094	0.922	0.356
<b>Upah Kerja (Z) x Disiplin Kerja (X2) - &gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	-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

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>
<b>Upah Kerja (Z) x Lingkungan Kerja (X1) - &gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.086	0.082	0.094	0.922	0.356
<b>Upah Kerja (Z) x Disiplin Kerja (X2) - &gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	-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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

#### **5.2 Saran**

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 PUSTAKA

- 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 Science 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.



## LAMPIRAN

**Lampiran 1 : Kuesioner**

### **SURAT PERNYATAAN PENGISIAN KUISIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bpk/Ibu

Di

PT. Pentagon Logistics

Dengan hormat,

Untuk mendukung pembahasan dalam penyusunan skripsi penulis yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pentagon Logistics Dengan Upah Kerja Sebagai Variabel Moderator**, pada Program Studi Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Saya mohon kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner dengan pernyataan – pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini.

Atas bantuan dan partisipasi bapak/ ibu, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

(Dwiky Panjalu Titis Permadi)

- Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
- Usia : a. 20-30 tahun  
b. 30-40 tahun  
c. 40-50 tahun  
d. diatas 50 tahun
- Lama Bekerja : a. < 1 Tahun b. 1-5 tahun c. > 5 tahun

**Petunjuk:**

- Angket ini bersifat rahasia dan hanya untuk keperluan ilmiah
  - Data diri anda tidak akan disebarakan oleh penulis
- Sangat diperlukan kejujuran dan kebenaran dalam mengisi jawaban
- **Beri tanda silang (X) pada kolom skor sesuai dengan jawaban anda**

**Keterangan Skor Jawaban:**

<b><u>STS</u></b>	<b><u>Sangat Tidak Setuju</u></b>	<b><u>:</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>TS</u></b>	<b><u>Tidak Setuju</u></b>	<b><u>:</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>KS</u></b>	<b><u>Kurang Setuju</u></b>	<b><u>:</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>S</u></b>	<b><u>Setuju</u></b>	<b><u>:</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>SS</u></b>	<b><u>Sangat Setuju</u></b>	<b><u>:</u></b>	<b><u>5</u></b>

<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>						
<b>No</b>	<b>Suhu Udara</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Lingkungan kerja saya tidak terdapat bau yang tidak sedap					
2.	Temperatur suhu udara nyaman untuk beraktifitas					
	<b>Komunikasi</b>					
3.	Saya melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja/ atasan/ bawahan.					
4.	Seluruh rekan kerja saling berinteraksi komunikasi atau tatap muka antar rekan kerja baik					
	<b>Penerangan</b>					
5.	Setiap ruangan diberikan fasilitas pencahayaan yang memadai					

<b>Disiplin Kerja (X2)</b>						
<b>No</b>	<b>Tujuan dan Kemampuan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
6.	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam meniti karir					
7.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	<b>Teladan Pimpinan</b>					
8.	Pimpinan memberikan contoh yang teladan sebagai pemimpin yang baik					
	<b>Sanksi Hukuman</b>					
9.	Sanksi hukuman jika tidak mentaati peraturan yang ada					
10.	Sanksi hukuman diterapkan sama rata tanpa memandang jabatan					

<b>Upah Kerja (Z)</b>						
<b>No</b>	<b>Upah Yang Diterima</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
11.	Upah kerja yang diberikan sesuai dengan kontrak					

12.	Upah kerja yang diterima sesuai dengan tanggal yang ada pada kontrak					
13.	Bonus yang diberikan sesuai					
14.	Peningkatan upah kerja secara berkala					
15.	Terdapat upah lembur apabila bekerja diluar jam kerja					

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Kemampuan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
16.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan <i>knowledge</i> yang diberikan					
17.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
18.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					

19.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang sesuai					
20.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					

**Lampiran 2 : Tabulasi**

**A. Tabulasi Variabel X1 (Lingkungan Kerja)**

NOMOR	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	3	3	17
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	4	5	21
9	5	5	5	5	4	24
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	3	5	21
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	3	4	5	20
15	5	4	5	5	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	5	5	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	3	4	18
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	3	4	4	19
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	5	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	4	4	5	23
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	3	3	4	4	18
39	5	4	4	4	4	21
40	5	5	5	5	5	25

41	4	4	3	3	4	18
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	5	3	3	4	3	18
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	5	5	4	22
48	4	5	4	5	5	23
49	5	5	5	5	4	24
50	3	4	3	3	3	16
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	4	3	20
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	4	4	5	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	5	4	21
61	5	5	4	5	5	24
62	4	5	5	5	4	23
63	5	4	4	4	4	21
64	5	4	4	4	5	22
65	5	5	5	4	5	24
66	4	5	4	5	4	22
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	3	5	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	4	5	5	24
71	4	4	4	3	3	18
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	4	24
74	4	4	4	4	4	20
75	5	5	4	4	5	23
76	5	4	4	4	4	21
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	4	24
80	5	5	5	5	4	24



81	4	4	5	5	4	22
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	4	5	5	4	5	23
85	5	5	5	5	5	25
86	4	5	5	4	5	23
87	5	5	5	5	4	24
88	5	5	5	5	4	24
89	5	5	5	5	4	24
90	5	5	5	5	4	24
91	4	3	4	4	4	19
92	5	5	5	5	4	24
93	5	5	5	5	5	25
94	5	4	4	4	4	21
95	5	5	5	5	2	22
96	5	5	4	4	4	22
97	4	4	4	4	4	20
98	5	5	5	5	5	25
99	4	4	5	5	4	22
100	5	5	4	4	4	22
101	3	4	5	4	4	20
102	3	3	3	3	3	15
103	5	4	4	3	4	20
104	4	4	3	3	4	18
105	4	4	4	4	4	20
106	4	5	5	4	4	22
107	4	4	4	3	4	19
108	3	5	3	5	5	21
109	4	3	4	5	4	20
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	3	3	21
112	5	3	5	5	5	23
113	4	5	5	4	4	22
114	5	5	3	4	5	22
115	4	4	4	5	4	21
116	4	4	3	3	4	18
117	4	5	3	3	3	18
118	5	4	5	3	5	22
119	5	4	5	5	5	24
120	5	4	5	5	5	24

## B. Tabulasi Variabel X2 (Disiplin kerja)

NOMOR	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	4	3	5	5	21
2	3	3	3	3	4	16
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	4	4	3	18
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	3	3	3	15
10	5	5	5	4	5	24
11	4	3	5	4	4	20
12	4	3	3	4	4	18
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	5	4	5	5	5	24
16	5	5	5	3	4	22
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	3	4	4	20
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	3	3	15
29	4	4	5	4	4	21
30	3	3	4	3	3	16
31	4	5	5	5	5	24
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	3	5	5	3	5	21
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	4	4	5	22
40	5	5	5	5	5	25

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	3	4	4	3	18
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	5	21
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	5	5	5	24
49	5	4	4	4	4	21
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	2	2	3	3	4	14
53	2	2	3	3	4	14
54	4	4	4	2	4	18
55	4	4	5	3	5	21
56	5	5	5	5	5	25
57	2	4	4	4	4	18
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	5	3	4	20
61	5	4	4	5	5	23
62	5	5	4	4	4	22
63	4	5	4	4	4	21
64	3	3	3	3	3	15
65	4	4	5	5	5	23
66	5	4	4	4	4	21
67	5	5	5	5	5	25
68	3	4	4	4	4	19
69	5	4	4	4	4	21
70	4	4	4	4	4	20
71	4	3	3	3	3	16
72	5	4	5	4	4	22
73	4	4	5	5	5	23
74	1	2	1	2	1	7
75	3	4	4	4	5	20
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20

81	4	4	5	4	5	22
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	4	5	5	22
85	4	4	5	4	5	22
86	4	4	4	4	4	20
87	5	5	5	5	5	25
88	4	4	4	5	4	21
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	3	4	19
91	2	2	3	2	3	12
92	5	5	5	5	5	25
93	3	2	4	4	4	17
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	3	4	19
98	5	5	5	5	5	25
99	4	5	5	4	5	23
100	4	4	5	5	4	22
101	4	5	3	5	4	21
102	3	5	3	5	5	21
103	3	4	3	5	4	19
104	4	5	5	3	4	21
105	4	3	4	3	3	17
106	3	3	4	3	3	16
107	5	3	5	3	5	21
108	3	3	5	5	5	21
109	3	5	3	3	5	19
110	5	4	5	4	3	21
111	3	3	5	5	5	21
112	5	5	3	3	4	20
113	5	4	5	3	5	22
114	5	5	4	3	3	20
115	4	3	4	3	5	19
116	5	3	3	5	3	19
117	3	3	3	5	4	18
118	5	4	4	3	5	21
119	5	4	5	5	3	22
120	3	5	3	5	3	19

### C. Tabulasi Variabel Z (Upah Kerja)

NOMOR	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	TOTAL Z
1	4	3	4	3	5	19
2	4	3	3	3	3	16
3	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	5	23
7	4	3	5	4	5	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	5	3	22
12	3	4	4	4	5	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	4	4	4	19
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	4	5	24
27	5	3	4	4	3	19
28	3	3	3	3	3	15
29	4	4	3	4	5	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	4	5	5	24
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	4	3	4	4	4	19
52	4	3	4	4	5	20
53	3	4	3	3	4	17
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	3	4	3	18
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	5	4	4	21
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	4	20
63	4	5	5	5	5	24
64	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	3	4	19
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	3	3	3	3	3	15
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	4	4	4	20
75	5	5	4	4	4	22
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20

81	4	4	5	5	5	23
82	4	4	5	5	5	23
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	4	24
85	5	5	5	5	4	24
86	4	5	4	4	4	21
87	5	5	4	4	4	22
88	4	4	4	4	5	21
89	4	4	4	4	4	20
90	4	5	4	5	5	23
91	4	3	4	4	5	20
92	4	3	3	4	4	18
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	5	5	5	5	5	25
99	5	4	4	5	4	22
100	5	4	5	5	5	24
101	4	5	5	4	4	22
102	5	3	3	3	3	17
103	5	4	5	3	5	22
104	3	5	4	4	3	19
105	5	5	4	3	3	20
106	5	5	4	5	3	22
107	4	4	3	3	4	18
108	4	3	5	5	3	20
109	5	5	3	5	4	22
110	3	4	5	3	4	19
111	3	5	5	4	3	20
112	4	3	5	5	5	22
113	4	4	5	3	5	21
114	3	5	4	5	4	21
115	4	5	5	4	3	21
116	3	4	4	4	4	19
117	3	3	5	5	3	19
118	3	3	4	5	3	18
119	4	4	5	3	3	19
120	4	3	3	5	3	18



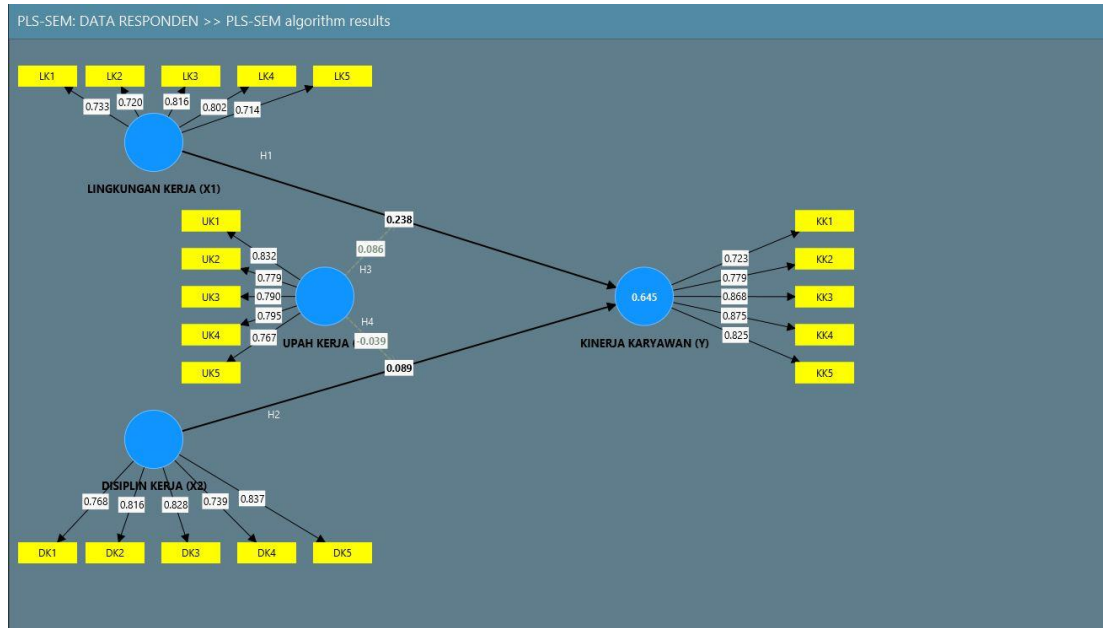
## D. Tabulasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NOMOR	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
1	5	4	4	4	4	21
2	4	3	3	3	3	16
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	4	4	21
7	5	4	4	4	4	21
8	5	5	5	5	5	25
9	5	3	5	5	4	22
10	5	4	5	5	5	24
11	4	5	4	4	5	22
12	4	4	5	5	5	23
13	5	4	5	5	5	24
14	4	4	4	3	3	18
15	5	4	5	5	5	24
16	5	4	4	4	4	21
17	5	4	5	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	5	5	5	24
23	4	4	4	3	4	19
24	5	5	4	4	4	22
25	5	5	5	4	3	22
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	3	3	4	4	4	18
29	5	5	5	5	4	24
30	5	3	3	4	3	18
31	5	3	5	5	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	3	4	4	4	19
39	5	4	4	4	4	21
40	5	5	5	5	5	25

41	4	4	4	3	4	19
42	3	3	3	3	2	14
43	3	3	3	3	3	15
44	4	3	4	4	3	18
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	3	4	4	4	19
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	4	3	20
53	4	4	5	4	3	20
54	5	5	5	5	5	25
55	3	4	4	4	4	19
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	4	4	20
61	5	4	5	5	5	24
62	4	5	4	4	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	3	3	4	5	5	20
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	5	4	21
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	3	3	4	4	4	18
71	2	3	3	3	3	14
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	4	4	4	20
75	5	4	4	4	5	22
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20

81	4	4	4	5	4	21
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	4	4	4	22
85	5	5	4	5	5	24
86	4	4	4	4	5	21
87	5	5	4	4	4	22
88	5	5	4	4	4	22
89	4	4	4	4	4	20
90	5	4	4	4	4	21
91	5	2	4	5	4	20
92	5	5	5	5	5	25
93	5	4	5	5	5	24
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	5	4	21
96	4	4	4	4	4	20
97	3	4	4	4	4	19
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	5	4	5	4	5	23
101	3	4	4	4	4	19
102	4	5	5	5	5	24
103	5	5	4	5	3	22
104	4	3	5	3	3	18
105	3	3	5	5	3	19
106	5	5	4	5	5	24
107	5	3	4	4	3	19
108	5	4	4	4	4	21
109	3	5	5	5	5	23
110	3	4	4	3	4	18
111	3	3	3	3	3	15
112	5	4	4	4	3	20
113	5	3	3	4	3	18
114	3	3	3	3	5	17
115	3	4	4	4	5	20
116	5	3	3	3	3	17
117	3	3	3	3	3	15
118	3	3	4	3	4	17
119	4	5	5	4	5	23
120	3	4	5	4	4	20

**Lampiran 3 : Hasil PLS – SEM**



## Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

### A. Uji Validitas Konvergen

	Outer loadings
DK1 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,768
DK2 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,816
DK3 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,828
DK4 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,739
DK5 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,837
KK1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,723
KK2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,779
KK3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,868
KK4 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,875
KK5 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,825
LK1 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,733
LK2 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,720
LK3 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,816
LK4 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,802
LK5 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,714
UK1 <- UPAH KERJA (Z)	0,832
UK2 <- UPAH KERJA (Z)	0,779

UK3 <- UPAH KERJA (Z)	0,790
UK4 <- UPAH KERJA (Z)	0,795
UK5 <- UPAH KERJA (Z)	0,767
UPAH KERJA (Z) x DISIPLIN KERJA (X2) -> UPAH KERJA (Z) x DISIPLIN KERJA (X2)	1,000
UPAH KERJA (Z) x LINGKUNGAN KERJA (X1) -> UPAH KERJA (Z) x LINGKUNGAN KERJA (X1)	1,000

## B. Uji Validitas Diskriminan

### Construct

### reliability and

### validity

### Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	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	0,868	0,894	0,629
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,873	0,875	0,909	0,666

Fornell-Larckercriterion

	DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X1)	UPAH KERJA (Z)
DISIPLIN KERJA (X2)	0,798			
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,553	0,816		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,504	0,644	0,758	
UPAH KERJA (Z)	0,598	0,776	0,660	0,793



**Lampiran 6 : Uji Kolinearitas**

	VIF
LK1	1,670
LK2	1,619
LK3	1,937
LK4	1,751
LK5	1,345
DK1	2,138
DK2	2,081
DK3	2,250
DK4	1,557
DK5	2,139
UK1	1,886
UK2	1,836
UK3	1,991
UK4	1,877
UK5	1,673
KK1	1,601
KK2	1,837
KK3	2,832
KK4	2,974

KK5	2,279
UPAH KERJA (Z) x DISIPLIN KERJA (X2)	1,000
UPAH KERJA (Z) x LINGKUNGAN KERJA (X1)	1,000

### Lampiran 7 : Uji Reliabilitas

#### Construct

#### reliability and

#### validity

#### Overview

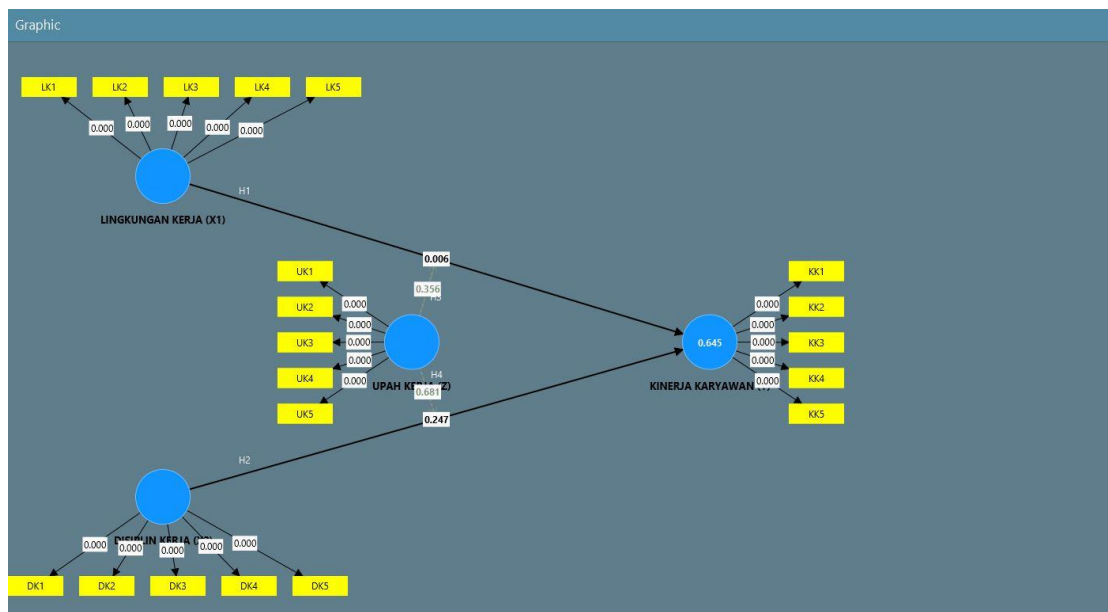
	Cronbach h's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,817	0,828	0,871	0,575
DISIPLIN KERJA (X2)	0,859	0,869	0,898	0,638
UPAH KERJA (Z)	0,854	0,868	0,894	0,629
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,873	0,875	0,909	0,666

**Lampiran 8 : Uji Struktur Model/ Inner Model**

Overview

	R-square	R-square adjusted
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,645	0,629

**Lampiran 9 : Hasil Bootstrapping**



**Lampiran 9 : Uji Hipotesis**

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p

values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDE V )	P values
LINGKUNGAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,238	0,244	0,087	2,740	0,006
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,089	0,089	0,087	2,740	0,247
UPAH KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,086	0,082	0,094	0,922	0,356
UPAH KERJA (Z) x LINGKUNGAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0,039	-0,032	0,095	0,411	0,681