

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 AREA BALI TIMUR**

SKRIPSI



Oleh

**AMALIA AZHARI
NIM: 15510038**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 AREA BALI TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AMALIA AZHARI
NIM: 15510038

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 AREA BALI TIMUR**

SKRIPSI

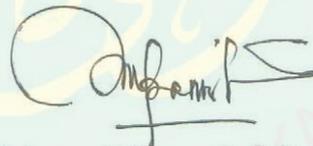
Oleh

AMALIA AZHARI

NIM: 15510038

Telah disetujui pada tanggal 28 Mei 2019

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si

NIP. 19750426201608012042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 AREA BALI TIMUR

SKRIPSI

Oleh

AMALIA AZHARI
NIM: 15510038

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 17 Juni 2019

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si
NIP. 19750426 20160801 2 042
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Dr. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Azhari

NIM : 15510038

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 AREA BALI TIMUR.

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Juni 2019

Hormat saya,



Amalia Azhari
NIM 15510038

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis ini untuk:

- ✓ Teruntuk ayahku Azhar dan ibuku Jatimah tercinta yang telah merawatku sejak kecil hingga saat ini dengan penuh kasih sayang serta mengorbankan waktu, pikiran dan tenaganya demi memberikan pendidikan yang terbaik untuk putrinya, selalu mendoakan, mendukung, melindungi, menasihati, dan memberikan seluruh kemampuannya untuk putrinya yang beliau sayangi.
- ✓ Teruntuk kakakku Arif Rachman Hakim, dan keluargaku yang selalu memberikan dorongan semangat, do'a dan membantu dalam segala hal.
- ✓ Teruntuk Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya, Terima kasih banyak sudah mau membimbing dan menasehati sehingga proses skripsi saya dapat berjalan lancar.
- ✓ Teruntuk bapak, ibu dosen yang telah membekali dengan ilmu pengetahuan agama dan pengetahuan umum sebagai penerang jiwaku dalam mengarungi kehidupan.
- ✓ Untuk sahabatku Satria Syahbana Rosadi, Desi Safitri dan seluruh anak Ummu Salamah yang selalu memberi dorongan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- ✓ Untuk teman-temanku yang tak dapat kutuliskan satu persatu. Dengan mereka kuberjuang dalam menimba ilmu bersama-sama di manajemen uin Malang 2015.

MOTTO

“Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak”

(Albert Einstein)

“Apa yang benar-benar diperhitungkan adalah akhir yang baik,
bukan awal yang buruk”

(Ibnu Taimiyah)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur”**.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual
7. Ansats Pram Andreas Simamora selaku Pimpinan PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur.
8. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur yang telah membantu sebagai responden dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Teman-teman manajemen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 17 Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris	12
2.1.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teoritis	20
2.2.1 Lingkungan Kerja	20
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2.1.3 Jenis Lingkungan Kerja Kerja	23
2.2.1.4 Lingkungan Kerja Perspektif Islam	24
2.2.2 Kinerja Karyawan	25
2.2.2.1 Pengertian Kinerja	25
2.2.2.2 Pengukuran Kinerja	28
2.2.2.3 Faktor-faktor Kinerja	32
2.2.2.4 Kinerja Perspektif Islam	34
2.2.3 Motivasi Kerja	37
2.2.3.1 Pengertian Motivasi	37
2.2.3.2 Teori-teori Motivasi	39
2.2.3.3 Tujuan Motivasi	42
2.2.3.4 Faktor-faktor Motivasi	43
2.2.3.5 Motivasi Perspektif Islam	44
2.3 Hubungan Antarvariabel	47
2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	48

2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	49
2.4 Kerangka Berfikir	50
2.4.1 Model Hipotesis	50
2.4.2 Hipotesis Penelitian	50

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Objek Penelitian	51
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel	52
3.3.3 Teknik Pengambilan sampel	52
3.4 Data dan Sumber Data	52
3.4.1 Data Primer	52
3.4.2 Data Sekunder	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.1 Kuisisioner	53
3.5.2 Wawancara	53
3.6 Skala Pengukuran	53
3.7 Devinisi Operasional Perusahaan	54
3.8 Uji Instrumen	57
3.8.1 Uji Validitas.....	57
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.9 Uji Asumsi	58
3.9.1 Uji Normalitas	58
3.9.2 Uji Linieritas.....	58
3.10 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	58
3.11 Uji Mediasi.....	59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	61
4.1.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan	66
4.1.1.3 Struktur Organisasi	66
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan	68
4.1.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan	77
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	79
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	82
4.1.4 Uji Instrumen	85
4.1.5 Uji Asumsi	88
4.1.6 Pengembangan Diagram Jalur	89
4.1.7 Goodness of Fit Model	90
4.1.8 Pengujian Hipotesis	91
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	93
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	93

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	96
4.2.3 Motivasi Memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	100

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	55
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X).....	82
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi (Z)	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Asumsi Normalitas	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Linieritas	89
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Hipotesis	50
4.1 Struktur Organisasi	67
4.2 Pengembangan Diagram Jalur	89



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Asumsi
- Lampiran 4 Analisis Path
- Lampiran 5 Uji Mediasi Sobel Test
- Lampiran 6 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 7 Tabulasi Hasil Kuisisioner
- Lampiran 8 Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 Surat Penelitian
- Lampiran 10 Biodata Peneliti
- Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 12 Hasil Turnitin



ABSTRAK

Amalia Azhari. 2019, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan ada pada sumber daya manusia yang dimiliki. Operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik karena adanya sumberdaya manusia yang handal. Terkait dengan itu kinerja menjadi ukuran bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan perlu mempertimbangkan hal dalam pencapaian kinerja yang baik yaitu dengan motivasi yang tinggi serta lingkungan yang nyaman menjadi faktor dalam menciptakan kinerja yang baik. Karena rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan atau motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis path (*path analysis*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 78 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Amalia Azhari. 2019, THESIS. Title: "The Influence of Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation at PT. PLN (Persero) UP3 (Customer Service Implementation Unit) East Bali".

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si.

Keywords : Work Environment, Motivation, Employee Performance

The success of a company lies within the human resources that the company has. The operational of the company can run well because of the existence of reliable human resources. Therefore, based on the previously mentioned case above, performance becomes a measure for the company to achieve its objectives. Consequently, the company needs to consider things in attaining excellent performance by providing high motivation and a comfortable environment that becomes a factor in creating a good performance. It is because the low performance of employees can be caused by the lack of encouragement or motivation and a less supportive work environment. The purpose of this study was to describe the influence of the work environment on employee performance, the impact of the work environment on motivation and motivation mediating the influence of the work environment on employee performance.

Furthermore, to achieve the objectives, this study employed quantitative research. Besides, data analysis in this study utilized a path analysis approach. The population in this study were all permanent employees, and the sample in this study used saturated samples with 78 respondents. Also, data were collected using questionnaires.

The results of this study indicate that the work environment where the worker is working influences employee performance. The work environment influences motivation and motivation mediates the work environment on employee performance.

المستخلص

أماليا أزهرى. ٢٠١٩، بحث جامعي. العنوان: "تأثير بيئة العمل إلى إجراءات العمال بوساطة الحماسة بشركة PLN (Persero) في وحدة الخدمة للزبون بالى الشرقية"

المشرف: دكتور فيفين مهاراني

الكلمات الأساسية: بيئة العمل، الحماسة، إجراءات العمال

يعتبر نجاح الشركة يكون في المورد البشري الموجود. ويمكن أن تجري إدارة الشركة كما يرام حين يتمكن الإنسان المتأهلين. وفي هذا الصدد، تحتاج الشركة إلى اعتبار الإنجاز الجيد وهو بوجود الحماسة الراقية وثبوت البيئة المريحة لتكون من العوامل المحتذبة لتحقيق الإجراءات المنشودة. وذلك لأن تدهور جودة الإجراءات من قبل العمال يسببه قلة الدفاع أو الحماسة من بيئة العمل غير المرجوة. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير بيئة العمل إلى إجراءات العمال، تأثير بيئة العمل إلى الحماسة وتوسيط الحماسة إلى بيئة العمل نحو إجراءات العمال.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي بنزع المدخل المساري. وأما مجتمع البحث فكل العمال المثبتين ويستخدم العينات المشبعة بعدد ٧٨ مستجيبين. وطريقة جمع البيانات هي الاستبانة.

فنتائج البحث تدل على أن بيئة العمل تؤثر على إجراءات العمال، وتؤثر بيئة العمل إلى الحماسة وتوسط الحماسة إلى بيئة العمل نحو إجراءات العمال.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi serta perkembangan ekonomi yang semakin pesat berdampak pada persaingan perusahaan dan mengharuskan perusahaan agar mampu mengembangkan segala potensi yang ada untuk terus berinovasi dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2005: 02).

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi yang mana sumber daya manusia harus dikelola secara optimal. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor material, metode, modal, dan mesin. Dengan kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan maupun visi dan misi, dituangkan melalui perencanaan strategi. Agar strategi tersebut berjalan tentu pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Hal ini akan manajemen menjadikan sumber daya

manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Ahyari dalam Budianto dan Katini (2015: 103) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan (Terry dalam Budianto dan Katini 2015: 104).

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yang dilakukan oleh (Triastuti *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Simbolon dan Nurudin, 2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh (Lankeshwara, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan adanya peningkatan lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka

memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Setiawan dan Lestari (2016) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Basuki dan Saputra (2017) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan dan manajer yang brilian jika tidak memiliki keterampilan cara berkomunikasi yang efektif dalam membangun hubungan kerja serta mendorong semangat kerja karyawan, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu agar terciptanya hubungan relasi yang harmonis dan efektif pemimpin dan manjer perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi kelompok. Dengan demikian Lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sahilmi., *et al.* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso., *et al.* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang

berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Selain itu motivasi juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk mendorong setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Nawawi (2011: 351) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hasibuan (2005: 92) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dengan adanya dorongan kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya akan mampu meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2008: 164) motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) individu dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sedangkan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012: 193) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Maka dari itu motivasi kerja juga berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Andyani (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wijaya dan Andreani (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ekondayo (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Ghaffari, dkk (2017) dan Gachengo dan Wekesa (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 78) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja memiliki arti penting bagi setiap karyawan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan dampak terhadap dirinya maupun dampak terhadap perkembangan perusahaan. Whitmore dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 60) menyatakan bahwa kinerja adalah perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

diacapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pandangan lain dikemukakan King dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 61) yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dan pandangan yang dikemukakan oleh McDaniel dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 62) yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sentngono dalam Fahmi, dkk, 2014: 179).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga dapat menghasilkan output yang baik. Kinerja yang baik juga didasari atas motivasi kerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya motivasi dan kemampuan dalam diri serta tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan adanya tindakan motivasi agar dapat menciptakan kinerja yang baik dengan tetap mengacu pada aturan perusahaan. Lingkungan dalam hal ini menjadikan salah satu faktor dalam bekerja dan meningkatkan kinerja. Dalam

hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara (2005: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi yang tinggi serta lingkungan yang baik mencerminkan semangat kerja karyawan serta tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong adanya kinerja karyawan yang dapat mewujudkan tujuan karyawan dan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan teman kerja yang nyaman akan membuat karyawan nyaman pula dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik. Serta adanya motivasi atasan akan mendorong semangat kerja sebagai pendukung dalam melaksanakan tugas.

PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Area Bali Timur merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa kelistrikan. Dimana perusahaan ini bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur Klungkung beroperasi langsung dibawah PT. PLN Distribusi Denpasar Bali yang mana tugasnya adalah mendorong dan mendukung terlaksananya target PT. PLN (Persero) Distribusi Denpasar Bali.

Untuk mendukung terlaksananya target dari PT. PLN (Persero) Distribusi Denpasar Bali, PT. PLN UP3 Area Bali Timur harus memiliki sumber daya yang terampil dan teladan dalam bekerja. Karena untuk pencapaian tujuan

dari perusahaan diperlukannya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam usaha pelayanan pelanggan. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Setiap perusahaan di tuntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanannya. Untuk itu PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dalam penyediaan listrik. Namun pada pelaksanaannya upaya yang dilakukan belum maksimal. Melihat keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik seperti pada fenomena yang terjadi di beberapa wilayah di kecamatan Nusa Penida Klungkung, yang mana pemadaman sering terjadi diperkirakan karena adanya kabel jaringan yang putus dan sempat mengeluarkan api.

Setyawan dalam Suyatra (2019) menyatakan bahwa pemadaman listrik sering terjadi tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Sikap PLN tersebut dianggap sangat merugikan. Mendapat pelayanan yang tidak memuaskan tersebut, warga berupaya menghubungi pihak PLN agar listrik dapat kembali normal serta mengantisipasi adanya korban jiwa akibat putusnya kabel jaringan listrik. Tetapi respon dari PLN sangat minim karena faktanya setelah warga menelfon 10 (sepuluh) kali baru mendapatkan respon (Sesana dalam Suyatra: 2019).

Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan oleh PT. PLN UP3 Area Bali Timur, maka dalam penelitian ini peneliti menyoroti aspek kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan atau motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan, sirkulasi

udara di tempat kerja kurang baik, temperatur udara yang kurang stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga karyawan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Dengan adanya hal tersebut perlu dilakukan tindak lanjut dalam mengatur sumber daya manusia menuju arah yang lebih baik sehingga operasional perusahaan dapat berjalan sesuai arah dan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan serta beberapa penelitian terdahulu yang masih terdapat kontradiksi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur ?
3. Apakah Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan tujuan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada PT. PLN (Persero) Area UP3 Area Bali Timur.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur .

1.4 Manfaat Penelitian

Penullis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar dapat memberikan perhatian lebih di bidang sumber daya manusia dari segi lingkungan tempat bekerja dan mendorong karyawan agar lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

b. Bagi Lembaga Akademik

Diharapkan pada penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memperdalam pengetahuan dibidang sumber daya manusia

c. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman, dan sebagai acuan untuk menambah wawasan tentang manajemen, terutama berupa kajian mengenai lingkungan kerja, kinerja karyawan, serta motivasi kerja.

d. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan referensi dan juga sebagai literature untuk dijadikan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

1. Sahilmi, dkk (2014) tentang “Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya”. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa penggunaan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Prakoso, dkk (2014) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)”. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Wijaya dan Andreani (2015) tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut,

motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

4. Setiawan dan Lestari (2016) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap kinerja, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Nurcahyani dan Adnyani (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

6. Lankeshwara (2016) tentang “A study on the impact of workplace environment on employee’s performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Simbolon dan Nuridin (2017) tentang “Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara”. Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan variable K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Yulius (2017) tentang “*the effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at Bank Aceh Syariah*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.
9. Ghaffari, dkk (2017) tentang “*The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*”. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Gachengo dan Wekesa (2017) tentang “*Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national bank of Keya*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Basuki dan Saputra (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada

PT. Mitra Inovasi Gemilang) di Jakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Yulinda dan Rozzyana (2018) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil yang diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
13. Triastuti, dkk (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya”. Hasil dari analisis regresi sederhana berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,4 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14. Ekundayo (2018) tentang “*The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria*”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan hubungan langsung yang kuat dan positif antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sahilmi, dkk (2014) tentang “ <i>Pengaruh Penggunaan Sistem</i> ”	Sistem Informasi, Lingkungan	Uji t, Uji F, dan Path Analysis.	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa penggunaan sistem

	<i>Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya”.</i>	Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai		informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Prakoso, dkk (2014) tentang “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)</i> ”.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	Analisis Deskriptif dan Path Analysis.	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Wijaya dan Andreani (2015) tentang “ <i>Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama</i> ”.	Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.	Uji t dan Uji F.	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

4.	Setiawan dan Lestari (2016) tentang “ <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai</i> ”.	Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap kinerja, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5.	Nurchayani dan Adnyani (2016) tentang “ <i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai</i>	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.	Path Analysis.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan

	<i>Variabel Intervening</i> ".			terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
6.	Lankeshwara (2016) tentang "A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella".	<i>workplace environment, employee's performance.</i>	Regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Simbolon dan Nuridin (2017) tentang "Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara".	K3, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Analisis eksplanatif.	Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan variable K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Yulius (2017) yang berjudul "the effect of work motivation on the employee performance with	<i>work motivation, employee performance, organization</i>	Path Analysis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

	<i>organization citizenship behavior as intervening variable At Bank Aceh Syariah</i> ".	<i>citizenship behavior.</i>		terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.
9.	Ghaffari, dkk (2017) tentang " <i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i> ".	<i>Motivation Job, Performance.</i>	Korelasi Pearson dan regresi berganda.	Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
10.	Gachengo dan Wekesa (2017) tentang " <i>Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national bank of Keya</i> ".	<i>Motivation, Employee Performance.</i>	Analisis deskriptif dan inferensial.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Basuki dan Saputra (2017) tentang " <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) di Jakarta</i> ".	Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) jenis software SmartPLS versi 3.</i>	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Yulinda dan Rozzyana (2018) tentang " <i>Pengaruh</i>	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan	Regresi berganda.	Hasil yang diperoleh variable kepemimpinan dan

	<i>Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”</i> .	Kerja, Kinerja Karyawan.		motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Triastuti, dkk (2018) tentang “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya</i> ”.	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Analisis regresi sederhana.	Hasil dari analisis regresi sederhana berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,4 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14.	Ekundayo (2018) tentang “ <i>The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria</i> ”.	<i>Motivation, Employee Performance.</i>	Analisis deskriptif.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan hubungan langsung yang kuat dan positif antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan

kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2013: 43).

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Sahilmi, dkk (2014: 56) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Yulinda dan Rozzyana (2018: 29) Lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan-rekan sekerjanya, dapat diterima oleh kelompoknya dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan, ruangan, kerapian, kebersihan, sarana dan prasaranafisik lainnya. Selain itu dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh atau membosankan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan cenderung menimbulkan rasa kecewa dan putus asa. Bahkan sampai ada yang mengalami stress berat dan penurunan kinerja secara otomatis.

Pernyataan Robbins dalam Basuki dan Saputra (2017: 95) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan

baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi. Yang mana dalam lingkungan kerja diperlukan aturan-aturan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 474/ MENKES/ SK/xil I 2073 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok (Muhni, 2014: 14).

Dari beberapa pernyataan diatas mengenai lingkungan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang harus diperhatikan karena memiliki pengaruh besar terhadap aktivitas keberlangsungan suatu organisasi. Yang mana lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja.

2.2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini menurut Sedarmayanti dalam Simbolon dan Nuridin (2017: 6) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan cahaya di tempat kerja.

- b. Temperature di tempat kerja.
- c. Kelembaban.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e. Kebisingan di tempat kerja.
- f. Getaran mekanis.
- g. Tata warna di tempat kerja.
- h. Keamanan di tempat kerja.
- i. Hubungan atasan dengan bawahan.
- j. Hubungan sesama rekan kerja.

2.2.1.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

- b. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.1.4 Lingkungan Kerja Perspektif Islam

Di dalam islam sifat atau kepribadian seseorang menentukan apakah seseorang dapat bekerjasama serta dapat menciptakan suasana kerja yang baik di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dalam islam dapat berarti menjalin silaturahmi antar karyawan, tolong menolong serta bersikap sopan dan santun terhadap sesama. Sehingga dengan demikian dapat terciptanya keharmonisan antar karyawan baik atasan maupun bawahan. Jika hal tersebut dapat diterapkan, akan dapat memacu seorang karyawan untuk selalu bekerja dan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk organisasi.

Surah Ali Imran ayat 159 menjelaskan :

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِن كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasanya Atasan berperan dalam memberikan teladan bagi orang-orang di lingkungannya dan bersikap ramah serta penyayang kepada semua orang. Tidak hanya atasan, karyawan yang lainpun harus bersikap lemah lembut, sopan dan saling memaafkan. Dan musyawarah

adalah sebagai penghubung antara karyawan satu dengan karyawan yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman serta bermusyawarah adalah jalan untuk penyelesaian suatu masalah. Sehingga dengan itu lingkungan akan tetap kondusif serta pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Muhni (2014: 21) memaparkan bahwa di dalam hadist yang diriwayatkan oleh At-Turmodzi tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda :

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرْمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَنَظَّفُوا
أَفْنِيَّتَكُمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu*”.

Dari hadist diatas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT sangat menyukai kebersihan serta anjuran bagi manusia untuk selalu menjaga lingkungan agar terlihat indah dan bersih. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Jika hal tersebut telah diterapkan maka akan timbulah lingkungan yang nyaman dan timbul ketenangan bagi mereka yang selalu menjaganya. Begitupun di lingkungan kerja para karyawan harus senantiasa menciptakan kenyamanan dengan selalu menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan serta dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat, ada yang sering dilupakan jika

menyangkut kinerja yaitu tidak mencatat hasil kerja SDM, mencatat hasil kerja secara kontinyu penting dilakukan, sehingga dapat diperoleh seberapa baik hasil kerja SDM yang telah dilakukan dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh lembaga agar menjadi lebih baik dimasa yang akan datang (Riniwati, 2016: 167).

Usaha yang tentunya harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya diantaranya memaksimalkan sumberdaya yang ada dengan meningkatkan perbaikan sistem kerja, pengembangan, serta penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Maka dari itu, diperlukannya karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2009: 150).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 106) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan, c) kemampuan kerja. Sedangkan Lavasque dalam Nawawi (2006: 62) mengatakan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa

kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat sebelumnya bahwa prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2009: 151).

Robbins dalam Nawawi (2006: 62) menyatakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang telah dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Selain itu Schermerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Nawawi, (2006: 65) mengatakan menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja yang terakhir ini ternyata lebih luas dari pengertian-pengertian sebelumnya, dengan memberikan tolak ukur hasil kerja dari sudut

kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan (Nawawi, 2006: 63).

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadi salah satu acuan organisasi dalam menilai prestasi kerja seorang karyawan. Karena prestasi kerja diukur oleh kemampuan kerja yang diwujudkan dengan menyelaraskan antara waktu yang ditetapkan suatu organisasi dan waktu terselesaikannya pekerjaan tersebut.

2.2.2.2 Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 177) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja seseorang karyawan diperlukan penilaian kerja (*performance appraisal*). penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, evaluasi kinerja, penilaian karyawan, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi dan dengan demikian, pada rentang berapa gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut Simamora dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013: 178)

Supriyanto dan Machfudz (2010: 135) menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Menurut Mangkunegara dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 135) objektivitas penilaian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- c. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 178) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

- a. Kualitas kerja, yaitu mutu dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauhmana pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritik terhadap organisasi.
- e. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- f. Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.

- g. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 141) dalam organisasi Non Bank terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar. Kuantitas juga dapat diartikan untuk mengukur seberapa banyak jumlah *output* (barang) yang mampu dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan, keteraturan, sedangkan untuk barang biasanya adalah model, bahan, *image*, dan lain-lain.
- c. Ketepatan waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar aturan organisasi.
- e. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

- g. Kehadiran atau absensi, yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, kehadiran ini meliputi jumlah hari masuk, cuti, libur dan ketidakhadiran.
- h. Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.
- i. Tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung risiko dalam bekerja.
- j. Perencanaan pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 179), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Ketepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerja sama.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya menurut Sutermeister dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017: 111) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pengalaman, pendidikan, minat, pelatihan,

sikap kepribadian, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan social, dan kebutuhan egoistik.

Menurut Kuswadi dalam Simbolon dan Nuridin (2017: 7) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Kepuasan karyawan, kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.
- b. Kemampuan karyawan, kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Kepemimpinan, dalam kehidupan organisasi dan perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berkualitas merupakan sumber motivasi, semangat, dan disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

- d. Motivasi, keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. karena itu manajer harus memiliki teknis-teknis untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
- e. Lingkungan kerja, terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.2.2.4 Kinerja Perspektif Islam

Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan diri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah swt maka nilainya adalah sama dengan ibadah. Bekerja menurut islam adalah wajib hukumnya. Yusanto *et al.*, dalam (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 133) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah swt. Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap professional dalam segala jenis pekerjaan. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal. Yaitu:

- a. Kafa'ah yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an; "...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS. Al-Mujaadilah: 11)
- b. Himmatul 'Amal yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
- c. Amanah yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

Ayat di atas telah dijelaskan bahwasanya bekerja merupakan suatu ibadah dan menuntut ilmu adalah hal yang wajib. Yang mana dengan adanya ilmu menjadikan kita sebagai orang yang memiliki derajat dan kemampuan dalam bekerja. Yang mana kemampuan dalam bekerja mampu menjadikan kinerja seseorang dalam bekerja menjadi baik dalam suatu organisasi.

Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu apabila seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta dapat memberikan manfaat dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka akan ia dapatkan hasil yang baik pula dari apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberi keuntungan bagi organisasinya.

Hadis tentang kinerja:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Dari Aisyah R.A., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional”. (HR. Thabrani No:891, Baihaqi No:334)

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah sangatlah menyukai orang-orang yang bekerja dengan baik serta dapat mengerjakan pekerjaannya secara professional. Oleh karena itu hal ini menyoroti tentang kinerja karyawan, yang apabila karyawan bekerja harus bekerja secara profesional sehingga membuahkan hasil yang baik untuk organisasi maupun karyawan itu sendiri.

Sinn dalam Meldona (2009: 353) mengemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungannya antara atasan dengan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus

diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, bias diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Sumber daya Manusia menjadi salah satu hal pokok yang harus di jaga dan dikelola dengan baik. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan tercipta gairah serta dorongan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan pada suatu organisasi. Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN” atau “DAYA PENGGERAK”. Motivasi diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2005: 92).

Sihotang (2007: 243) mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan to *motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi berhubungan dengan arah dari perilaku, kekuatan respon usaha untuk bertindak, ketahanan perilaku dalam kurun waktu tertentu, dan motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi.

Menurut Triton (2009: 165) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi sebagai bagian dari pengembangan diri yang sangat penting. Memotivasi karyawan dapat dilakukan

dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan.

Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya (Riniwati, 2016: 193).

Menurut Mursi (1997: 91) istilah motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang dipergunakan untuk menunjuk sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.

Tohardi (2002: 334) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu, yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2001: 107) motivasi adalah suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu

Oleh karena itu dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi merupakan suatu gairah dorongan bagi setiap orang untuk melakukan sesuatu agar dapat terpenuhinya kebutuhan. Sehingga seseorang tersebut dapat melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atau yang telah diperintahkan kepadanya.

2.2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Pemimpin dalam suatu organisasi tentunya memiliki tujuan serta keinginan agar para anggota organisasi yang dipimpinnya memiliki semangat, kemauan, serta gairah yang tinggi untuk mencapai produktifitas. Berbagai usaha harusnya dilakukan oleh para pemimpin organisasi untuk mencapai tujuan maupun keinginannya. Adanya teori dari beberapa ahli mengenai motivasi dapat dijadikan acuan dasar dalam mendorong semangat, kemauan, dan gairah anggota organisasi yang dipimpin.

Menurut Robbins dan Judge (2007: 223) ada beberapa teori mengenai motivasi diantaranya sebagai berikut :

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan yang menjadi pertentangan adanya dorongan dalam diri atas kenyataan yang ada. Kebutuhan pegawai yang telah terpenuhi akan menimbulkan rasa bahagia sebagai penyampaian rasa puasnya. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pegawai akan menunjukkan rasa kecewa. Kebutuhan adalah hal yang mendasari perilaku pegawai, tanpa kita mengerti akan kebutuhannya maka kita tidak pula bisa memahami akan perilaku pegawai tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 223), Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.

- 2) Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian dan factor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2017: 97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan upaya dan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi akan berani mengambil risiko. Karena kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari pada sebelumnya dan selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi..
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan berafiliasi yang merupakan dorongan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Berada bersama orang lain membuatnya untuk tidak mau melakukan kesalahan yang merugikan orang lain.

3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang mendorong untuk tercapainya otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ini adalah refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*. Adalah kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Relatedness needs*. Adalah kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Adalah kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal tersebut berhubungan dengan kecakapan serta kemampuan pegawai.

c. Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya James, Freud, dan McDougall mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, rasa rendah diri, menyatakan diri, berkelompok, lapar, ketamakan, dan membangun.

d. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersorot dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang insting atau habit (kebiasaan). Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

2.2.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005: 97) ada beberapa tujuan pemberian motivasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain sebagainya.

3.2.3.4 Faktor-Faktor Motivasi

Siagian dalam Prakoso *et al.* (2014: 7) menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi:

- a. Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.
- b. Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
- c. Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan dalam hal ini sikap yang seharusnya diambil adalah:
 - 1) Dilakukan secara obyektif dalam artian ditunjukkan kesalahan yang diperbuat.
 - 2) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat.
 - 3) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang dimata orang lain.
 - 4) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik.

- 5) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional apalagi bersifat balas dendam.
- d. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Faktor motivasi kerjaonal ini didasarkan pemikiran bahwa manusia memiliki kekuatan dan kemampuan tertentu.
 - e. Kesetiaan manajer kepada bawahan, ini sangat penting artinya bagi para bawahannya, bagi manajer juga sangat penting terutama apabila ditinjau dari segi pembentukan perilaku.
 - f. Memberikan gambaran yang jelas kepada para anggota organisasi tentang jenjang karir yang mungkin diperoleh para karyawan tersebut apabila mereka mampu membuktikan prestasi kerja yang memuaskan dan memenuhi syarat-syarat lainnya yang ditentukan oleh organisasi.
 - g. Adanya pengertian dan perhatian terhadap masalah-masalah pribadi bawahan.
 - h. Keamanan pekerjaan (*job security*). Setiap karyawan perlu merasakan yakin bahwa ia tidak akan diperlakukan semena-mena.
 - i. Tugas pekerjaan bersifat menarik.

2.2.3.5 Motivasi Perspektif Islam

Dalam ekonomi islam diajarkan agar pemenuhan kebutuhan ekonomi ditukan untuk memenuhi ridha Allah dan menolong sesam manusia. oleh karena itu, mengakumulasi kekayaan sebanyak-banyaknya hanya untuk pemuasan kepentingan sendiri dilarang dalam islam. Umat islam senantiasa dimotivasi agar memiliki kesadara untuk mendistribusikan sebagian hartanya untuk kepentingan

orang lain tentu dengan niat dan motivasi untuk mendapatkan ridha Allah dan mencapai kebahagiaan yang haiki, yakni kebahagiaan spiritual (Idri, 2015: 51).

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji (Diana, 2012: 191).

Allah berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dari ayat di atas dapat dilihat adanya seruan untuk orang-orang yang mengerjakan amal shaleh akan mendapat balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ayat tersebut mengandung seruan bagi orang-orang agar dapat bekerja dengan dorongan semangat karena sama halnya dengan bekerja apabila mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan menanamkan motivasi kerja yang kuat pada dirinya, maka akan menghasikan suatu pekerjaan yang baik. Sehingga hasil dari kerja keras mereka akan mendapatkan bonus atau reward.

Dalam ayat lain, Allah swt berfirman QS. Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik.*”

Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki. Seseorang yang bekerja untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban Diana (2012: 192).

Bukhori :

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Nabi saw bersabda: “*Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.*”

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasanya nafkah seseorang untuk keluarganya adalah sedekah. Maka dari itu carilah nafkah dengan jalan yang baik serta termotivasilah dalam mencari nafkah, karena dengan dorongan motivasi serta semangat kerja akan membuahkan hasil dari kerja keras.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu sorotan bagi atasan dalam penilaian kinerja seorang karyawan. Keberhasilan dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Usaha untuk mencapai kinerja yang baik tentunya selalu dilakukan oleh suatu organisasi. Salah satu faktor yang menunjang kinerja yang baik melalui lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2007: 15), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang mempunyai kinerja yang baik karena dia memiliki kemampuan yang tinggi dan pekerja keras. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini adalah atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Triastuti *et al.* (2018: 50) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan organisasi atau lingkungan di tempat kerja seperti iklim organisasi, fasilitas kerja maupun rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Apabila mereka

merasa nyaman dengan lingkungan kerja tersebut maka kinerja karyawan akan baik.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja dan motivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dimana apabila lingkungan kerja nyaman maka motivasi dalam diri seseorang dalam bekerja akan tinggi dan sebaliknya. Tempat kerja yang nyaman akan membuat para karyawan memiliki gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi untuk pencapaian tujuannya dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Mangkunegara (2007: 14) menyatakan bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2014: 9) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Pada teori serta hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasanya lingkungan kerja disekitar tempat kerja seperti hubungan kerja, iklim kerja,

kondisi kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pemicu dasar kenyamanan seseorang dalam bekerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila pendayagunaan SDM dilakukan secara maksimal. Salah satu pemaksimalan pendayagunaan SDM yakni dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian dorongan (motivasi). Motivasi adalah sebuah kekuatan dan dorongan yang mampu memberikan pengaruh secara langsung untuk meningkatkan dan merangsang gairah semangat bekerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja serta pencapaian tujuan dari suatu organisasi.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

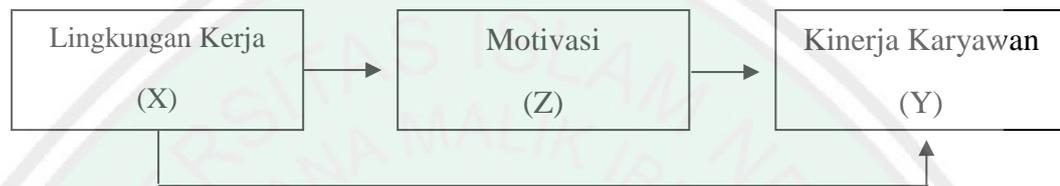
Penelitian Marjani dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016: 506) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, yang mana tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Franco dalam Riniwati, (2016: 194) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berhubungan dengan

psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.1
Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.
- H2: Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Motivasi (Z) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.
- H3: Motivasi (Z) memediasi Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Objek Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur, Jalan Raya Batu Tabih No. 53, Takmung, Banjarangkan, Klungkung, Bali. Pada penelitian ini hanya membahas tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai mediasi.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variable pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisisioner, yang mana pada kuisisioner akan diperoleh jawaban dari karyawan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variable yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variable berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur yang berjumlah 78 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel 78 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yang mana teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi kecil (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188).

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpulan data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004: 69), data ini dapat diambil dari kuisiонер yang telah dibagikan kepada responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69), seperti catatan pada perusahaan baik yang sudah diolah maupun yang belum diolah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang nantinya akan di beri tanggapan langsung oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Tujuan pembuatan kuisisioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini (Supriyanto dan Maharani, 2013: 56).

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka dengan penjawab atau responden, tanpa wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada narasumber atau responden (Supriyanto dan Maharani, 2013: 54).

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang kejadian dan gejala sosial. Masing-masing dibuat

dengan menggunakan skala 1-5 sebagai kategori jawaban responden, yang pada jawabannya juga akan diberi nilai atau bobot 1-5 dengan rincian:

- a. Jawaban SS sangat setuju diberi nilai 5
- b. Jawaban S setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban N netral diberi nilai 3
- d. Jawaban TS tidak setuju diberi nilai 2
- e. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi nilai 1

3.7 Devinisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel (X), kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai mediasi (Z).

a. Lingkungan Kerja (X)

Sedarmayanti (2009: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi mejadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berhubungan langsung dengan karyawan seperti sarana prasarana dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar sesama rekan kerja.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 178) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada: 1) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar. 2) Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu

sejauhmana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab. 4) Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran dan masukan terhadap organisasi. 5) Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan. 6) Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja. 7) Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

c. Motivasi (Z)

Robbins dan Judge (2008: 223), Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah: 1) Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. 2) Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. 3) Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. 4) Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian dan factor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Vaariabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Tingkat Kebersihan (X1.1) Kondisi sarana prasarana (X1.2) Suara bising (X1.3) Kondisi penerangan (X1,4)	Sedarmayanti (2009: 26)

		Sirkulasi udara (X1.5)	
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Hubungan atasan dengan Bawahan (X2.1) Hubungan antar karyawan (X2.2)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja (Y1)	Bekerja sesuai prosedur (Y1.1) Kemampuan menyelesaikan tugas (Y1.2)	Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:178)
	Kualitas Kerja (Y2)	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi (Y2.1) Mampu bekerja dengan terampil (Y2.2)	
	Pengetahuan Pekerjaan (Y3)	Pemahaman terhadap tugas (Y3.1) Mampu bertanggung jawab (Y3.2)	
	Pendapat atau Pernyataan (Y4)	Kebebasan memberikan Pendapat (Y4.1) Menerima kritik dari hasil Kerja (Y4.2)	
	Keputusan yang Diambil (Y5)	Keberanian untuk melakukan Pengambilan keputusan (Y5.1) Bertanggung jawab terhadap keputusan yang di ambil (Y5.2)	
	Perencanaan Kerja (Y6)	Memiliki kreatifitas dalam Bekerja (Y6.1) Adanya peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja (Y6.2)	
	Organisasi Kerja (Y7)	Spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab individu (Y7.1) Dapat menjalankan tugas secara berkelompok (Y7.2)	
Motivasi (Z)	Fisiologis (Z1)	Kebutuhan akan gaji yang sesuai (Z1.1) Kebutuhan dasar dalam pemenuhan hidup (Z1.2)	Robbins dan Judge (2008: 223)
	Keamanan (Z2)	Adanya jaminan kesehatan (Z2.1) Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja (Z2.2)	
	Sosial (Z3)	Hubungan kekeluargaan antar rekan kerja (Z3.1) Dapat serta berperan dalam	

		kegiatan perusahaan (Z3.2)	
	Penghargaan (Z4)	Adanya penghargaan berupa kenaikan pangkat dan promosi jabatan (Z4.1) Adanya penilaian terhadap prestasi kerja (Z4.2)	
	Aktualisasi diri (Z5)	Kesempatan mengikuti pelatihan (Z5.1) Kemampuan menggunakan <i>skill</i> (Z5.2)	

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variable yang diteliti dengan tepat. Validitas adalah ukuran untuk menunjukkan sejauhmana data yang ada tidak melenceng dari gambaran variable yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mencari reliabilitasnya. Instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Arikunto, 1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184).

3.9 Uji Asumsi

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. (sebaran data berkumpul disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data) (Supriyanto dan Maharani, 2013: 73).

3.9.2 Uji Linieritas

Pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas digunakan dengan cara menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variable X dengan variable Y. jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variable X memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak

langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 74) adalah sebagai berikut:

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.
- b. Pemeriksaan terhadap asumsi mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - 1) Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
 - 2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
 - 3) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - 4) Observed endogen diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
 - 5) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3.11 Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z.

Ghazali dalam *Inayah* (2018: 60) pada penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu ≥ 1.96 . Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Uji sobel menggunakan *software free* sobel test versi 4.0.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

Sebelum perang dunia II (jaman penjajahan Belanda, perusahaan listrik di Denpasar didirikan oleh Belanda. Perusahaan listrik tersebut dibangun pada tahun 1927, yang beralokasi dilingkungan banjar Gemeh – Denpasar (lokasi PLN yang sekarang: Jalan Diponegoro Denpasar), kemudian dioperasikan pada tahun 1928 dan dipimpin / dikepalai oleh L de Young. Ketika perang dunia II menjelang Jepang masuk ke Bali, N.V EBALOM DENPASAR oleh Belanda diserahkan pengurusnya kepada B.O.W (sekarang P.U), L de Young meninggalkan Bali dan selanjutnya perusahaan diurus oleh B.O.W (PU) yang dikepalai oleh I KETut Mandra. Setelah Jepang masuk ke Bali (Th. 1942), N.V EBALOM dikuasai Jepang, perusahaan diubah menjadi NIPON HATSUDENG yang dipimpin/ dikepalai oleh: KAWAGUCI. Setelah perang dunia II berakhir (tahun 1945), dimana Jepang kalah melawan Sekutu, perusahaan (Nipon Hatsudeng) oleh Jepang diserahkan pengurusannya kepada P.U dan Jepang (KAWAGUCI) pergi meninggalkan perusahaan. Perusahaan selanjutnya diurus oleh P.U yang dikepalai oleh I Ketut Mandra (Selain sebagai Kepala P.U juga bertindak selaku Kepala Perusahaan Listrik).

Pada saat proklamasi kemerdekaan negara RI tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan masih urus oleh P.U. Tanggal 13 Desember 1945 mesin listrik

dipadamkan dan sejak saat itu perusahaan listrik dikuasai serta dijaga oleh Jepang dan dipimpin (sementara) oleh KAWAGUCI. Mesin listrik (Perusahaan listrik) dihidupkan kembali setelah padam selama kurang lebih 2 minggu. Setelah keadaan agak normal, Jepang pergi meninggalkan perusahaan listrik, selanjutnya diurus kembali oleh P.U. Tentara Sekutu (diwakili Inggris masuk ke Bali), masuknya sekutu ke Bali diikuti pula dengan mendaratnya tentara Gajah Mada Belanda di Sanur tanggal 2 Maret 1945. Setelah tentara Belanda masuk Denpasar, Perusahaan listrik dikuasai lagi oleh Belanda dan kembali menjadi N.V EBALOM DENPASAR dipimpin/dikepalai oleh (kepala yang lama) L de Young yang datang dari Australia. Sejak penyerahan kedaulatan kepada negara Negara R.I (1949), N.V EBALOM DENPASAR masih dikuasai/diurus Belanda sampai saat terakhir. N.V EBALOM DENPASAR dipimpin/dikepalai oleh antara lain: L de Toung, J. de Hart, Kwee The Tjong, Renould ,J.j Weltres, Shuruncha, dan lain-lain.

Sekitar tahun 1956/1957 N.V EBALOM ENPASAR dinasionalisasikan atau dikuasai oleh pemerintah Republik Indonesia, namanya diganti menjadi Perusahaan Listrik Negara dan ditempatkan dibawah pengawasan/pembinaan kantor pusat PLN Surabaya yang kemudian kantor besarnya berganti sebutan menjadi Perusahaan Listrik Negara Exploitasi IX Cabang Denpasar, beralokasi masih tetap di Gemeh, jalan Diponegoro Denpasar. Selain PLN Cabang Denpasar yang sudah ada maka tanggal 4 Mei 1965 di Denpasar terbentuk/berdiri pula kantor PLN Exploitasi VIII yang membawahi semua Unit/Cabang PLN di seluruh Nusa Tenggara termasuk yang berada di Bali. Kantor PLN Exploitasi VIII

beralokasi di Sanglah (Jalan Diponegoro) Denpasar (dengan menyewa ruangan) dan dipimpin oleh Ir. Soetrino Oerip. Dengan berdirinya kantor PLN Exploitasi VIII di Denpasar, maka PLN Cabang Denpasar terlepas dari kantor PLN Exploitasi IX Surabaya, selanjutnya menjadi PLN Exploitasi VIII Cabang Denpasar. Kantor PLN Exploitasi VIII – Nusra pindah menempati gedung baru beralokasi di jalan Jendral Sudirman Denpasar. Pada tahun 1974 PLN Exploitasi VIII berubah menjadi PLN Exploitasi pada tahun XI dan pada tahun 1976 PLN Exploitasi XI berubah menjadi PLN Wilayah XI.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara berubah status menjadi PT. PLN (Persero) dengan Akte Notaris: 169 Tanggal 30 Juli 1994. Dalam tahap restrukturisasi PLN selanjutnya menjadi fase pembentukan Strategi Bisnis Unit, dan telah diputuskan reorganisasi PT. PLN (Persero) Wilayah XI menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Bali, NTB dan NTT yang ditetapkan dengan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) NO: 32.K/010/DIR/2001. Berdasarkan Keputusan Direksi Nomor: 119.K/010/2002 tentang perubahan keputusan Direksi PLN (Persero) Nomor: 089.K/010/DIR/2002 maka PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Bali, NTB, NTT ditetapkan menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. PT PLN (Persero) Wilayah XI berubah menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Bali dengan keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002.

Setelah melewati perjalanan yang panjang akhirnya pada tanggal 12 Desember 2008 yang lalu PLN Distribusi Bali mendeklarasikan Pelayanan Kelas

Dunia (*World Class Services*) sebagai komitmen PLN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan di pulau Dewata.

Usaha-usaha dalam mencapai layanan kelas dunia telah dirintis sejak tahun 2004 dengan terbitnya Keputusan Direksi PLN No. 119.K/010/DIS/2004 mengenai “PLN Distribusi Bali sebagai Percontohan Layanan Kelas Dunia”. Dari keputusan tersebut PLN Distribusi Bali menyusun Sembilan sasaran strategis yang hendak dicapai dan dijabarkan didalam 40 inisiatif strategis. Selama empat tahun tersebut segenap komponen PLN Distribusi Bali telah mencurahkan segala daya dan usaha untuk mencapai target0target yang telah diteapkan tersebut.

Deklaras tersebut sebagai momentum penghargaan terhadap segala usaha yang telah dilakukan dan sekaligus untuk menciptakan daya dorong dalam menggerakkan seluruh pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan baru. Dengan Deklarasi *World Class Services* (WCS) diharapkan pula agar pelanggan PLN Distribusi Bali menjadi semakin aktif berpartisipasi untuk memberikan masukan-masukan yang konstruktif agar PLN Distribusi Bali dapat mewujudkan layanan yang lebih baik lagi.

Tujuan indikatif WCS yang dideklarasikan saat itu adalah SAIDI 61,43 menit/pelanggan/tahun; SAIFI 1,65 kali/pelanggan/tahun; Susut (*Losses*) 5,86 persen; Koreksi Rekening 0,22 hari; Koreksi Catat Meter 0,03 persen; Kecepatan Layanan Teknis 28,78 menit; dan Tegangan di Bawah Standar 0,93 persen.

Sesuai dengan road map PLN Distribusi Bali yang telah dibangun sejak tahun 2000, maka dalam perkembangan selanjutnya, PLN Disribusi Bali terus mengembangkan sayapnya demi peningkatan pelayanan. Di tahun 2012, PLN

Distribusi Bali mencanangkan BALI EKSELEN 2012 “*Beyond Expectation*” sebagai sebuah semangat baru dalam menampilkan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Pada saat ini PT PLN (Persero) Distribusi Bali merupakan salah satu unit Distribusi dari PT PLN (Persero) dengan kegiatan bisnisnya mendistribusikan tenaga listrik ke pelanggan yang meliputi wilayah operasi 1 (satu) Kantor Distribusi, 5 (lima) Area terdiri dari 3 (tiga) Area berdasarkan wilayah. Area Pelayanan Prima untuk pelanggan besar dan Area Pengatur Distribusi dan 13 (tiga belas) Rayon yang beralokasi di wilayah Provinsi Bali. Usaha mendistribusikan tenaga listrik untuk kepentingan umum meliputi pembangunan dan pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan instalasi distribusi tenaga listrik dan usaha lain yang secara langsung berkaitan dengan pendistribusian dan penjualan tenaga listrik.

PLN Bali dibentuk berdasarkan Keputusan Direksi Nomor 256.K/DIR/2012 tanggal 30 Mei 2012 tentang organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Bali, sebagai salah satu unit bisnis dari PT PLN (Persero) yang mendistribusikan tenaga listrik di seluruh Provinsi Bali.

Sesuai SK Dir 0130.P/DIR/2018 telah dilakukan perubahan nama organisasi dari PT PLN (Persero) Distribusi Bali menjadi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Unit Induk Distribusi Bali memiliki tiga Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yang terdiri dari UP3 Bali Selatan, UP3 Bali Timur dan UP3 Bali Utara. Dan satu Unit Pelaksana Pengatur Distribusi. Unit Induk Distribusi Bali memiliki empat belas Unit Layanan Pelanggan (ULP) yang terdiri dari ULP Denpasar, ULP Kuta, ULP Mengwi, ULP Tabanan, ULP Sanur, ULP

Gianyar, ULP Bangli, ULP Klungkung, ULP Karangasem, ULP Singaraja, ULP Tejakula, ULP Seririt, ULP Negara dan ULP Gilimanuk.

4.1.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai

a. Visi Perusahaan

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

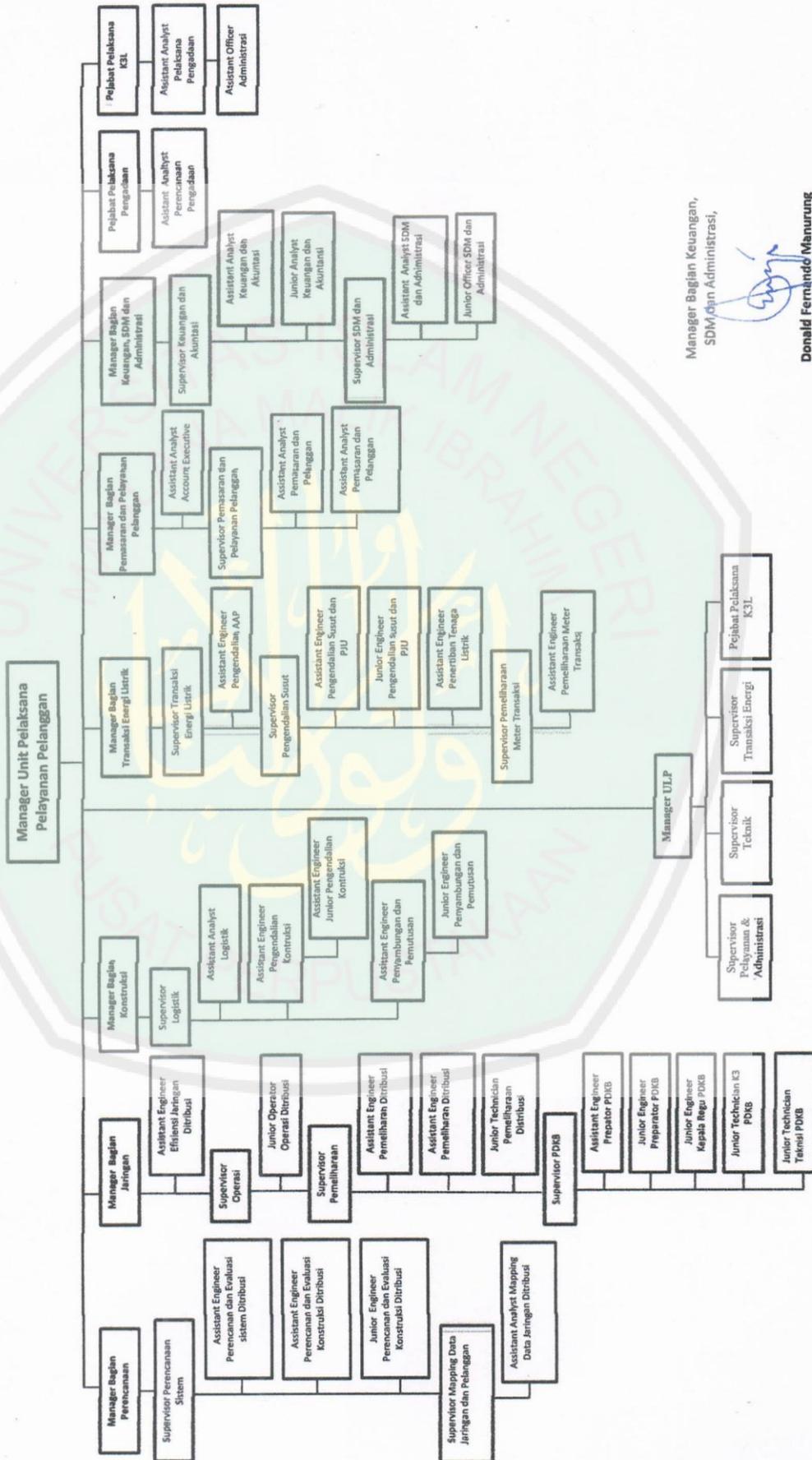
c. Tata Nilai Perusahaan

Jujur, IKUT (Invatif, Kebersamaan, Unggul, dan Terbuka), Peduli.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis mengenai deskripsi tugas, wewenang serta tanggung jawab setiap bagian untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka akan tersusun fungsi-fungsi dari tiap bagian organisasi.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BALI TIMUR**



Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi,

(Signature)
Donald Fernando Manurung

4.1.1.4 Deskripsi Jabatan

a. Manajer UP3

Manajer UP3 bertanggung jawab atas koordinasi operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy serta mengelola niaga dan pelayanan pelanggan, administrasi keuangan, administrasi perbekalan, serta mengelola sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kewenangannya dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efektif dan efisien dengan mutu dan kendala untuk mencapai target kinerja unit.

Tugas pokok dari manajer UP3 adalah sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langganan (TUL).
2. Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan kendala pasokan energy tenaga listrik.
3. Mengkoordinir pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal untuk menapai kinerja unit.
4. Mengevaluasi pelaksanaan pedoman keselamatan ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
5. Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energy listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (bottom-up forecast) untuk merencanakan pengusahaan ketenagalistrikan di unit yang dipimpinnya.
6. Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan.

7. Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
8. Mengoptimalkan PRK unit sebagai bahan penyusunan RKAP untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
9. Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja.

b. Pejabat Pelaksana Pengadaan

Pejabat Pelaksana Pengadaan bertanggung jawab melaksanakan pengadaan, mulai dari pengumuman, penjelasan, evaluasi, memastikan value for money dan mempersiapkan kontrak.

Tugas pokok dari Pejabat Pelaksana Pengadaan adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa spesifikasi dan deskripsi teknis yang ditulis tidak mengandung ambiguitas, jelas dan bersifat generik, serta mendorong kompetisi yang wajar antar Penyedia, tidak menyebut *brand names* atau memberi restriksi (kecuali jika masih dalam masa pemeliharaan Original Equipment Manufacture (OEM)).
2. Menyusun jadwal pelaksanaan Pengadaan Barang/jasa, melakukan finalisasi Dokumen Pelelangan dan memahami penyusunan estimasi biaya sebagai dasar Harga Perkiraan Sendiri (HPS), konsep Total Cost of Ownership (TCOO), serta melakukan analisa penawaran harga dari penyedia untuk diusulkan penetapannya oleh Pengguna Barang/jasa.

3. Memastikan calon Penyedia Barang/Jasa yang akan diundang tidak termasuk dalam daftar hitam (black list) PLN, dan melakukan penilaian kualifikasi calon Penyedia Barang/ Jasa dalam hal pengadaan melalui prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki DPT.
4. Menentukan penilaian kewajaran harga yang ditawarkan oleh penyedia dengan berkoordinasi dengan Pejabat Perencana Pengadaan.
5. Memahami metode penyusunan estimasi biaya sebagai dasar Harga Perkiraan Sendiri (HPS), konsep Total Cost of Ownership (TCOO), serta melakukan analisa penawaran harga dari penyedia.
 1. Melakukan analisis yang mendalam terhadap lingkungan pengadaan barang/jasa yang akan dilakukan.
 2. Melakukan proses pengumuman/ undangan kepada Calon Penyedia Barang/jasa.
 3. Memberikan penjelasan pengadaan (aanwijzing), serta melakukan evaluasi terhadap Dokumen Penawaran.
 4. Melakukan negosiasi kompetitif dengan calon penyedia yang memberikan penawaran terbaik dan melampaui nilai minimum kualitas (best and final offer "BAFO"). BAFO merupakan tambhan langkah setelah keseluruhan evaluasi untuk meningkatkan kompetisi dan value for money.

c. **Pejabat Pelaksana K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan)**

Pejabat Pelaksana K3L bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi untuk meningkatkan keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi jaringan distribusi.

Tugas pokok Pejabat Pelaksana K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan) adalah sebagai berikut :

1. Menyiapkan peralatan kerja untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
2. Merencanakan penyusunan Program Rencana Kerja (PRK) Pemeliharaan.
3. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan jaringan distribusi sesuai SOP dan anggaran yang ditetapkan.
4. Melaksanakan koordinasi dengan rayon dan bagian terkait dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan jaringan distribusi.
5. Merencanakan kebutuhan meterial operasi dan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan dan keamanan jaringan distribusi termasuk PFK.

d. Manajer Bagian Jaringan

Manajer bagian jaringan bertanggung jawab atas rencana dan pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik Mikro Hidro (PLTMH) untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi.

Tugas pokok Manajer Bagian Jaringan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi.
2. Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien.
3. Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan Jaringan Distribusi dengan Rayon / instansi terkait termasuk PFK.
4. Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik.

5. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik.
6. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi.
7. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, PDKB, serta PLTMH.
8. Melakukan analisa dan evaluasi kinerja operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk PDKB.
9. Mengkoordinasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya zero accident.

e. Manajer Bagian Kontruksi

Manajer Bagian Kontruksi bertanggung jawab terhadap perencanaan, penyambungan JTR dan melaksanakan pengawasan pekerjaan pemasangan jaringan tegangan rendah (JTR) , jaringan tegangan menengah (JTM), sambungan rumah (SR) dan APP sesuai standar pelayanan serta mengendalikan kegiatan tata usaha logistik/gudang.

Tugas pokok Manajer Bagian Kontruksi adalah sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan dengan bagian terkait dalam rangka pengoperasian PB/PD.
2. Mengelola pelaksanaan pekerjaan pemasangan gardu distribusi TR dan TM.
3. Mengelola pelaksanaan pekerjaan jaringan distribusi TR dan TM.

4. Merencanakan dengan bidang terkait dalam rangka pengoperasian jaringan distribusi baru.
5. Memastikan keberhasilan peremajaan pelanggan PD/PB dan pelaksanaan Serah Terima Fisik Teknik (STFT) dan Serah Terima Operasi (STOP).
6. Memastikan pengelolaan logistik yang meliputi tata usaha gudang dan pengendalian ketersediaan material.
7. Melaksanakan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
8. Memastikan pengelolaan manajemen gudang 5S.
9. Memonitoring penyelesaian keluhan pelanggan.

f. Manajer Bagian Transaksi Energi

Manajer Bagian Transaksi Energi bertanggung jawab Mengelola kegiatan transaksi energi pelanggan dan area terkait, proses billing, pengendalian susut, dan pemeliharaan meter transaksi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

Tugas Pokok Manajer Bagian Transaksi Energi adalah sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing.
2. Mengkoordinasikan dengan AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait dengan proses billing.
3. Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP.
4. Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO.
5. Mengkoordinasikan kegiatan operasional di bagian transaksi energy.

6. Mengevaluasi dan mengendalikan susut, PJU, P2TL, AMR, pemeliharaan APP, pemeliharaan meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi.
7. Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi.
8. Melaksanakan settlemen antar unit pelaksana dan P3B dalam pengelolaan transfer price energi.
9. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR.
10. Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan APP dan hasil peneraan metrologi secara berkala.
11. Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP.
12. Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting APP.
13. Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi berwenang untuk kegiatan P2TL.
14. Mengawasi pengelolaan manajemen segel.
15. Memonitor kinerja vendor pelaksana pekerjaan bidang transaksi energi.
16. Memonitor upaya kegiatan penekanan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau area terkait.
17. Menindak lanjuti laporan hasil berita acara pemeriksaan.
18. Memonitor evaluasi kinerja pihak ketiga berdasarkan SLA.
19. Melaksanakan komunikasi dengan bagian terkait dan Instansi berwenang untuk pelaksanaan P2TL.

g. Manajer Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi

Manajer Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi bertanggung jawab Mengelola dan mengendalikan kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Tugas pokok Manajer Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi adalah sebagai berikut :

1. Mengelola peningkatan Integritas Layanan Publik (ILP) dan Kehumasan.
2. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga kerja, kegiatan administrasi umum, SDM dan pelanggan.
3. Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran.
4. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.
5. Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi, Cash Budget, dan Pendapatan.
6. Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat.
7. Melakukan monitoring operasional kendaraan dinas, fasilitas kantor dan pemeliharaan Gedung.
8. Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai.
9. Mengevaluasi fasilitas / sarana kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan permohonan SPPD.

h. Manajer Unit Layanan Pelanggan (ULP)

Manajer Unit Layanan Pelanggan (ULP) bertanggung jawab atas pengelolaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik, niaga dan pelayanan pelanggan sesuai dengan kewenangannya dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit.

Tugas pokok Manajer Unit Layanan Pelanggan adalah sebagai berikut ;

1. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langganan (TUL).
2. Melakukan evaluasi teknis kegiatan system operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
3. Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
4. Mengkoordinir pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
5. Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan.
6. Mengkordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
7. Mengelola kegiatan transaksi energi.
8. Melakukan evaluasi Realisasi Kinerja Rayon.
9. Melakukan pengendalian komunikasi dan hubungan kerja internal dan eksternal dengan stakeholder perusahaan.

10. Mengelola fungsi administrasi perkantoran, pemeliharaan gedung/kantor dan fasilitas kerja serta logistik.

11. Mengelola fungsi kehumasan.

4.1.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan

Kegiatan yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur yaitu menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum. Perusahaan ini memiliki hak dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan serta mendistribusikan tenaga listrik.

Perusahaan menyediakan tenaga listrik dalam jumlah serta mutu yang memadai. Harga jual tenaga listrik ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan usulan dari menteri. Mengenai tingkat harga berpedoman pada kaidah industri dan niaga yang sehat dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

- a. Atas dasar biaya produksi dengan memperhatikan efisiensi.
- b. Kelangkaan sumber daya energi primer yang digunakan.
- c. Skala perusahaan dan interkoneksi sistem yang akan dipakai.
- d. Tersedianya sumber dana untuk investasi perusahaan.

Untuk memenuhi permintaan tenaga listrik dari semua pemakai menurut sifat dan penggunaannya diadakan berbagai macam golongan pemakai berdasarkan sifat pemakainya. Harga jual tenaga listrik pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan dan pemegang izin dari usaha ketenagalistrikan yang ditetapkan oleh pemerintah atas dasar kesepakatan dari kedua belah pihak. Penjualan atau pembelian tenaga listrik diatur oleh pemerintah.

Berkaitan dengan aktivitas tersebut, maka perusahaan bertujuan untuk melakukan:

- a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata.
- b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyesuaian tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat disekitar.
- c. Menjadi bagian dari kegiatan usaha penyedia tenaga kerja listrik yang belum data dilaksanakan sector swasta dan koperasi.

PT. PLN (Persero) berusaha untuk melayani pelanggan maupun non pelanggan yang memerlukan tenaga listrik dan melayani keluhan seperti alat yang rusak, listrik yang padam dan lain sebagainya. Perusahaan ini memiliki bagian dan fungsi khusus untuk melayani pelanggan yang disebut dengan bagian pelayanan pelanggan. Sedangkan untuk bagian yang lainnya menjalankan tugas sesuai fungsi dari masing-masing bagian. Adanya fungsi pada tiap bagian adalah sebagai acuan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PLN UP3 Bali Timur melayani:

- a. 4 Kota atau Kabupaten
- b. 23 Kecamatan
- c. 277 Desa

Dan PLN UP3 juga memiliki Unit Layanan Pelanggan yang tersebut di kota atau kabupaten berikut:

- a. ULP (Unit Layanan Pelanggan) Gianyar
- b. ULP (Unit Layanan Pelanggan) Bangli

- c. ULP (Unit Layanan Pelanggan) Klungkung
- d. ULP (Unit Layanan Pelanggan) Karangasem

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 responden pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur. Untuk keperluan data tersebut, peneliti telah menyebarkan 80 kuisioner yang kemudian data hasil kuisioner dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur. Pengelompokan bagian tersebut dijelaskan dalam tabel 4.1 yaitu:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	21-30	36	46.2%
2	31-40	25	32.1%
3	41-50	7	9%
4	51-60	10	12.8%
Total		78	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia responden, usia 21-30 tahun sebanyak 36 responden (46.2%), usia 31-40 tahun sebanyak 25 responden (32.1%), usia 41-50 tahun sebanyak 7 responden (9%) dan usia 51-60 tahun

sebanyak 10 responden (12.8%). Dari data karakteristik usia tersebut responden terbanyak adalah usia 21-30 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur, dijelaskan dalam tabel 4.2 yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	76.9%
2	Perempuan	18	23.1%
	Total	78	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 60 orang karyawan dengan prosentase sebesar 76.9% sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 18 orang karyawan dengan jumlah prosentase 23.1%. Pada data ini yang mendominasi adalah laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA	27	34.6%

2	D3	7	9%
3	S1	41	52.6%
4	S2	3	3.8%
Total		78	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 27 orang dengan persentase 34.6 %, pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang dengan presentase 9%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 41 orang dengan presentase 52.6% dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 3.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar berpendidikan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja di PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur, dijelaskan dalam tabel 4.4 yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	0-10	54	69.2%
2	11-20	12	15.4%
3	21-30	7	9%
4	31-40	5	6.4%
Total		78	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden terbesar menurut masa kerja atau lama bekerja adalah 0-10 tahun dengan jumlah 54 orang (69.2%), untuk responden dengan masa kerja 11-20 tahun dengan jumlah 12 orang (15.4%), untuk responden masa kerja 21-30 tahun dengan jumlah 7 orang (9%)

dan untuk responden dengan masa kerja 31-40 tahun dengan jumlah 5 orang (6.4%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel Lingkungan Kerja (X) terdapat dua indikator yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi tujuh pernyataan. Berikut jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0%	0	0%	11	14.1%	31	39.7%	36	46.2%	4.32
X1.2	0	0%	2	2.6%	9	11.5%	41	52.6%	26	33.3%	4.17
X1.3	0	0%	3	3.8%	32	41.0%	30	38.5%	13	16.7%	3.68
X1.4	1	1.3%	8	10.3%	3	3.8%	44	56.4%	22	28.2%	4.00
X1.5	0	0%	11	14.1%	14	17.9%	40	51.3%	13	16.7%	3.71
X2.1	0	0%	1	1.3%	3	3.8%	53	67.9%	21	26.9%	4.21
X2.2	0	0%	0	0%	2	2.6%	55	70.5%	21	26.9%	4.24

Sumber: Data Diolah peneliti 2019

Dari tabel 4.5 diatas diperoleh jawaban dari 78 responden yang diteliti terhadap Lingkungan Kerja (X) terdapat item yang memiliki rata-rata atau mean rendah maupun tinggi. Jika jawaban responden dalam kuisioner tersebut memiliki nilai mean yang tinggi maka penerapan pada perusahaan yang diteliti tersebut dikatakan baik. Sebaliknya jika nilai mean rendah maka penerapan pada perusahaan tersebut kurang baik.

Pada tabel tersebut dapat dilihat diantaranya item yang memiliki nilai rata-rata frekuensi paling rendah yaitu item (X1.3) tentang suara bising saat

bekerja, dengan nilai mean 3.68. Artinya dalam aktivitasnya bekerja karyawan merasa terganggu dengan suara bising atau suara-suara yang dapat memecahkan konsentrasi saat bekerja. Item tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang, yang mana karyawan merasa terganggu sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan frekuensi tertinggi adalah item (X1.1) tentang karyawan selalu menjaga kebersihan, dengan nilai mean 4.32. Artinya bahwa karyawan selalu menjaga kebersihan agar dapat bekerja dengan baik. Penerapan tersebut sangat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karena jika kebersihan tidak terjaga maka dapat dikatakan lingkungan kerja tidak terpelihara dengan baik.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari tujuh indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, pendapat, keputusan yang diambil perencanaan kerja, dan organisasi kerja dijabarkan dalam 10 pernyataan. Berikut jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0%	0	0%	1	1.3%	52	66.7%	25	32.1%	4.31
Y1.2	0	0%	0	0%	4	5.1%	54	69.2%	20	25.6%	4.21
Y2.1	0	0%	0	0%	5	6.4%	58	74.4%	15	19.2%	4.13
Y2.2	0	0%	0	0%	1	1.3%	57	73.1%	20	25.6%	4.24
Y3.1	0	0%	0	0%	1	1.3%	58	74.4%	19	24.4%	4.23
Y3.2	0	0%	0	0%	1	1.3%	58	74.4%	19	24.4%	4.23
Y4.1	0	0%	0	0%	9	11.5%	58	74.4%	11	14.1%	4.03
Y4.2	0	0%	0	0%	5	6.4%	56	71.8%	17	21.8%	4.15
Y5.1	0	0%	0	0%	3	3.8%	61	78.2%	14	17.9%	4.14
Y5.2	0	0%	0	0%	3	3.8%	59	75.6%	16	20.5%	4.17

Y6.1	0	0%	1	1.3%	4	5.1%	60	76.9%	13	16.7%	4.09
Y6.2	0	0%	0	0%	4	5.1%	61	78.2%	13	16.7%	4.12
Y7.1	0	0%	0	0%	0	0%	64	82.1%	14	17.9%	4.18
Y7.2	0	0%	0	0%	0	0%	59	75.6%	19	24.4%	4.24

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Pada tabel 4.6 diatas diperoleh hasil jawaban dari responden tentang variabel kinerja karyawan (Y). Pada tabel tersebut rata-rata frekuensi (mean) yang rendah yaitu item (Y4.1) tentang peran karyawan dalam memberikan pendapat, dengan nilai mean 4.03. Artinya bahwasanya peran karyawan dalam memberikan pendapat dapat dikatakan kurang. Hal tersebut dapat memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi yaitu item (Y1.1) tentang melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur, dengan nilai mean 4.31. Artinya karyawan yang ada pada perusahaan tersebut telah menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Apabila sebaliknya jika karyawan tersebut tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur maka aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan bisa terkena sanksi bagi yang melanggar prosedur.

c. Variabel Motivasi (Z)

Variabel Motivasi (Z) yang terdiri dari lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dijabarkan dalam 10 pernyataan. Berikut jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi (Z)

Item	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	N	S	SS	

	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Z1.1	0	0%	5	6.4%	19	24.4%	46	59%	8	10.3%	3.73
Z1.2	0	0%	5	6.4%	8	10.3%	53	67.9%	12	15.4%	3.92
Z2.1	0	0%	1	1.3%	1	1.3%	49	62.8%	27	34.6%	4.31
Z2.2	0	0%	0	0%	5	6.4%	58	74.4%	15	19.2%	4.13
Z3.1	0	0%	0	0%	0	0%	57	73.1%	21	26.9%	4.27
Z3.2	0	0%	0	0%	12	15.4%	55	70.5%	11	14.1%	3.99
Z4.1	0	0%	4	5.1%	21	26.9%	48	61.5%	5	6.4%	3.69
Z4.2	0	0%	5	6.4%	18	23.1%	50	64.1%	5	6.4%	3.71
Z5.1	0	0%	0	0%	2	2.6%	61	78.2%	15	19.2%	4.17
Z5.2	0	0%	0	0%	1	1.3%	65	83.3%	12	15.4%	4.14

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Pada tabel diatas diperoleh hasil jawaban dari responden tentang variabel Motivasi (Z). Pada tabel tersebut rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah pada pernyataan atau item (Z4.1) tentang dorongan bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan, dengan nilai mean 3.69. Artinya karyawan merasa bahwa penerapan tentang promosi jabatan belum sepenuhnya diterapkan dengan baik dan masih dirasakan kurang. Sedangkan item tertinggi (Z2.1) tentang karyawan mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan, dengan nilai mean 4.31. Artinya jaminan kesehatan pada perusahaan telah di terapkan untuk karyawan.

4.1.4 Uji Instrumen

Berdasarkan data dari penyebaran kuisioner kepada 80 responden di PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur yang telah diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid dan reliabel berdasarkan sumber dari teori yang ada. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila koefisien ≥ 0.3 dengan $\alpha = 0.05$ (Sugiyono, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184). Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	R	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Fisik (X1)	X1.1	0.767	0.000	Valid
		X1.2	0.779	0.000	Valid
		X1.3	0.237	0.037	Valid
		X1.4	0.416	0.000	Valid
		X1.5	0.450	0.000	Valid
	Lingkungan Non Fisik (X2)	X2.1	0.967	0.000	Valid
X2.2		0.956	0.000	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja (Y1)	Y1.1	0.908	0.000	Valid
		Y1.2	0.917	0.000	Valid
	Kualitas Kerja (Y2)	Y2.1	0.857	0.000	Valid
		Y2.2	0.835	0.000	Valid
	Pengetahuan Pekerjaan (Y3)	Y3.1	0.900	0.000	Valid
		Y3.2	0.900	0.000	Valid
	Pendapat (Y4)	Y4.1	0.903	0.000	Valid
		Y4.2	0.904	0.000	Valid
	Keputusan yang Diambil (Y5)	Y5.1	0.916	0.000	Valid
		Y5.2	0.923	0.000	Valid
	Perencanaan Kerja (Y6)	Y6.1	0.913	0.000	Valid
		Y6.2	0.887	0.000	Valid
	Organisasi Kerja (Y7)	Y7.1	0.903	0.000	Valid
		Y7.2	0.923	0.000	Valid
Motivasi (Z)	Kebutuhan Fisiologis (Z1)	Z1.1	0.856	0.000	Valid
		Z1.2	0.849	0.000	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman (Z2)	Z2.1	0.899	0.000	Valid
		Z2.2	0.964	0.000	Valid
	Kebutuhan Sosial (Z3)	Z3.1	0.814	0.000	Valid
		Z3.2	0.880	0.000	Valid
	Kebutuhan Penghargaan (Z4)	Z4.1	0.921	0.000	Valid
		Z4.2	0.925	0.000	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (Z5)	Z5.1	0.915	0.000	Valid
		Z5.2	0.888	0.000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan dari hasil data pada Tabel 4.8 mengenai uji validitas diatas menunjukkan bahwa item atau pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan Motivasi (Z) mempunyai nilai signifikansi hasil korelasinya lebih kecil dari 0.05 (5%). Maka dari itu data tersebut dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas digunakan metode *cronbach's alpha* yang mana instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya ≥ 0.6 (Arikunto, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184). Adapun uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.699	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.925	Reliabel
Motivasi (Z)	0.795	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan dari hasil data pada Tabel 4.9 mengenai uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai *crombach alpha* 0.699, variabel kinerja karyawan memiliki nilai *crombach alpha* 0.925 dan variabel motivasi memiliki nilai *crombach alpha* 0.795. Maka dari itu semua variabel memiliki nilai *crombach alpha* ≥ 0.6 dan semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov ≥ 0.05 , maka asumsi normalitasnya terpenuhi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal	Mean	-.0010895
Parameters ^a	Std. Deviation	3.16942220
Most	Absolute	.090
Extreme	Positive	.073
Differences	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.551

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa, nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.796 dengan tingkat signifikansi 0.551 berarti hal ini menunjukkan bahwa model uji ini berdistribusi normal karena tingkat signifikansinya ≥ 0.05 .

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui linieritas atau tidak model yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Dapat dinyatakan linier

apabila signifikansinya atau nilai sig $f \leq 0.05$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	R square	Sig	Variabel Dependen
Lingkungan Kerja (X)	0.316	0.000	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X)	0.152	0.000	Motivasi (Z)
Motivasi (Z)	0.364	0.000	Kinerja Karyawan (Y)

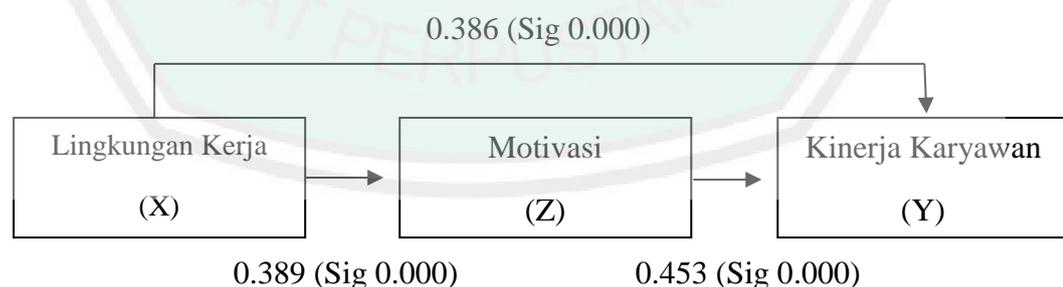
Sumber: Data diolah peneliti 2019

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4.11 diatas, uji linieritas terpenuhi dikarenakan linieritas yaitu nilai sig $0.000 \leq 0.05$.

4.1.5 Pengembangan Diagram Jalur

Analisis path atau analisis jalur menguji pengaruh antar variabel, yaitu variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi. Pengembangan diagram jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Pengembangan Diagram Jalur



Variabel lingkungan kerja diukur dengan 2 indikator dijabarkan kedalam 7 item pernyataan kuisisioner, variabel kinerja karyawan diukur dengan 7 indikator

dijabarkan kedalam 14 item pernyataan kuisioner, dan variabel motivasi diukur dengan 5 indikator dijabarkan kedalam 10 item pernyataan kuisioner.

4.1.6 Goodnes of Fit Model

Berikut adalah hasil goodnes of fit model meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian ini dibentuk oleh tiga variabel, diantaranya lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi. Goodness of fit model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
Lingkungan Kerja → Motivasi	0.152
Lingkungan Kerja, Motivasi → Kinerja Karyawan	0.490

Persamaan yang pertama menguji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0.152 menunjukkan pengaruh dari faktor lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 15.2%.

Persamaan kedua menguji pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0.490 menunjukkan pengaruh dari faktor lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 49%.

b. Koefisien Determinasi Total

Pengecekan goodness of fit lainnya adalah menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) yang menunjukkan model struktural yang terbentuk mampu mewakili

data data yang ada hasil perhitungan koefisien determinasi total (R_m^2) yakni sebagai berikut:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0.152) \times (1 - 0.490)$$

$$R_m^2 = 1 - 0.432$$

$$R_m^2 = 0.568$$

Berdasarkan perhitungan diatas nilai koefisien determinasi total yang di dapat sebesar 0.568 atau jika dipersenkan menjadi 56.8%. Sehingga model strktural yang terbentuk dapat menjelaskan sekitar 56.8% dari variasi data penelitian. Dan dapat pula dikatakan bahwa keakuratan model path adalah sebesar 56.8%.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

Untuk pengambilan keputusan pengujian hipotesis dengan menggunakan perbandingan nilai t statistik dengan nilai t tabel. Dimana nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.960 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian hipotesinya:

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t Statistik	Signifikansi	Keterangan
1	X → Y	0.386	4.309	0.000	Signifikan
2	X → Z	0.389	3.686	0.000	Signifikan
3	X → Z → Y	0.453	5.067	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti 2019

a. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian telah didapat nilai dari t statistik yaitu 4.309 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.960. Sehingga dengan ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0.386 menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan tempat kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

b. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi. Berdasarkan dari hasil pengujian telah didapat nilai t statistik 3.686 lebih besar dari nilai t tabel 1.960. Sehingga dengan ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi.

Nilai koefisien jalur 0.389 menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan tempat kerja, maka karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

c. Motivasi (Z) Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan

dari hasil pengujian telah didapat nilai t statistik 5.067 lebih besar dari nilai t tabel 1.960. Sehingga dengan ini dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai pemediasi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0.453 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi adalah berbanding lurus. Yang mana semakin baik lingkungan tempat kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini penjelasan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $0.000 \leq 0.05$. Berarti dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta menunjukkan besarnya kontribusi atau sumbangsih lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.386. hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uji t, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t 4.309 dan signifikansi $0.000 \geq 0.05$ (5%). Dengan demikian berarti

terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan tempat kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak mendukung maka dapat menimbulkan kinerja karyawan yang tidak baik atau tidak efektif.

Hal ini sejalan dengan teori dari Timple *dalam* Mangkunegara (2007: 15), bahwasanya faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang mempunyai kinerja yang baik karena dia memiliki kemampuan yang tinggi dan pekerja keras. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Maka dari itu lingkungan mempunyai peran penting dalam memenuhi kinerja karyawan dengan baik.

Pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) tentang Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016) tentang Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil pada kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Triastuti *et al.* (2018: 50) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Lankeswara (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dukungan atasan terhadap bawahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Simbolon (2017) tentang adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut dapat ditunjukkan dengan pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada surah Ali-Imran ayat 159 menyebutkan tentang keterkaitan mengenai lingkungan kerja, sebagaimana Allah berfirman:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ

وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”

Lingkungan kerja yang baik dalam islam dapat berarti menjalin silaturahmi antar karyawan, tolong menolong serta bersikap sopan dan santun terhadap sesama. Sehingga dengan demikian dapat terciptanya keharmonisan antar karyawan baik atasan maupun bawahan. Jika hal tersebut dapat diterapkan, akan dapat memicu seorang karyawan untuk selalu bekerja dan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk organisasi.

Muhni (2014: 21) memaparkan bahwa di dalam hadist yang diriwayatkan oleh At-Turmudzi tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَتَطَهَّرُوا
أَفْيَيْتِكُمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu*”.

Dari hadist diatas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT sangat menyukai kebersihan serta anjuran bagi manusia untuk selalu menjaga lingkungan agar terlihat indah dan bersih. Jika hal tersebut telah diterapkan maka akan timbulah lingkungan yang nyaman dan timbul ketenangan bagi mereka yang selalu menjaganya. Begitupun di lingkungan kerja para karyawan harus senantiasa menciptakan kenyamanan dengan selalu menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan serta dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dibuktikan dari

nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 3.389. hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak terhadap motivasi. Berdasarkan dari uji t, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi dengan nilai t 3.686 dan signifikansi $0.000 \leq 0.05$ (5%). Dengan demikian berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi. Jadi, semakin baik lingkungan kerja di PT PLN UP3 Bali Timur, maka karyawan dapat termotivasi untuk bekerja. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak mendukung, maka motivasi karyawan untuk bekerja akan menurun.

Berdasarkan teori dari Mangkunegara (2007: 14) menyatakan bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwasanya karyawan memerlukan dorongan semangat dari dalam diri maupun arahan dan semangat dorongan dari atasan. Dengan menyelaraskan terhadap lingkungan disekitar karyawan bekerja. Dengan lingkungan yang nyaman, arahan dan dorongan dari atasan akan memicu motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2014: 9) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Pada teori serta hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasanya lingkungan kerja disekitar tempat kerja seperti hubungan kerja, iklim kerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pemicu dasar motivasi seseorang dalam bekerja.

Motivasi seseorang akan bangkit ketika ada suatu hal yang harus dipenuhinya. Berikut hadist dan ayat yang membahas mengenai motivasi:

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji (Diana, 2012: 191).

Allah berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dari ayat di atas dapat dilihat adanya seruan untuk orang-orang yang mengerjakan amal shaleh akan mendapat balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ayat

tersebut mengandung seruang bagi orang-orang agar dapat bekerja dengan dorongan semangat karena sama halnya dengan bekerja apabila mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan menanamkan motivasi kerja yang kuat pada dirinya, maka akan menghasikan suatu pekerjaan yang baik. Sehingga hasil dari kerja keras mereka akan mendapatkan bonus atau reward.

Dalam ayat lain, Allah swt berfirman QS. Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakkan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik.*”

Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki. Seseorang yang bekerja untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban Diana (2012: 192).

Bukhori :

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Nabi saw bersabda: “*Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.*”

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasanya nafkah seseorang untuk keluarganya adalah sedekah. Maka dari itu carilah nafkah dengan jalan yang baik

serta termotivasilah dalam mencari nafkah, karena dengan dorongan motivasi serta semangat kerja akan membuahkan hasil dari kerja keras.

4.2.3 Motivasi (Z) Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur di tujukan kepada 80 responden yang mana penelitian ini adalah penelitian populasi yang jumlah sampelnya diambil adalah seluruh populasi. Akan tetapi karena adanya kendala dalam pengelolaan kuisioner maka populasi penelitian menjadi 78. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*). Yang mana penarikan sampel ini adalah semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapat koefisien beta pada variabel lingkungan kerja terhadap motivasi adalah 0.389 dengan nilai *standart error* 0.116. Kemudian hasil variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta 0.453 dengan nilai *standart error* 0.122. Hal tersebut diperkuat juga dengan melakukan uji sobel online yang hasil dari uji tersebut diperoleh nilai *test statistic* sebesar $2.488 \geq 1.960$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahilmi, dkk (2014) tentang Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai dengan metode path

analysis. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori yang dikemukakan oleh Franco dalam Riniwati, (2016: 194) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

Siagian dalam Prakoso *et al.* (2014: 7) menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi kondisi kerja yang baik, perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas tugas yang dilakukan dengan baik, kesetiaan manajer terhadap bawahan, memberikan gambaran jenjang karir, adanya pengertian terhadap masalah bawahan, keamanan dalam bekerja, dan tugas pekerjaan bersifat menarik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ekundayo (2018) tentang motivasi terhadap kinerja menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, yang mana pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kuswadi dalam Simbolon dan Nuridin (2017: 7) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja. Maksud lingkungan kerja disini adalah terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non

fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan (Nurchayani dan Adnyani, 2016). Penelitian yang juga dilakukan oleh Yulius (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur menunjukkan terjadi kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar tempat kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat berefek pada peningkatan kerja yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kinerja atau menghasilkan kinerja yang baik.

Yusanto *et al.*, dalam (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 133) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah swt. Selaras dengan pandangan islam Islam

juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap professional dalam segala jenis pekerjaan. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal. Yaitu:

- d. Kafa'ah yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an; "...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS. Al-Mujaadilah: 11)
- e. Himmatul 'Amal yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
- f. Amanah yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

Ayat diatas telah dijelaskan bahwasanya bekerja merupakan suatu ibadah dan menuntut ilmu adalah hal yang wajib. Yang mana dengan adanya ilmu menjadikan kita sebagai orang yang memiliki derajat dan kemampuan dalam bekerja. Yang mana kemampuan dalam bekerja mampu menjadikan kinerja seseorang dalam bekerja menjadi baik dalam suatu organisasi.

Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu apabila seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta dapat memberikan manfaat dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka akan ia dapatkan hasil yang baik pula dari apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberi keuntungan bagi organisasinya.

Hadis tentang kinerja:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Dari Aisyah R.A., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional*”. (HR. Thabrani No:891, Baihaqi No:334)

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah sangatlah menyukai orang-orang yang bekerja dengan baik serta dapat mengerjakan pekerjaannya secara professional. Oleh karena itu hal ini menyoroti tentang kinerja karyawan, yang apabila karyawan bekerja harus bekerja secara profesional sehingga membuahkan hasil yang baik untuk organisasi maupun karyawan itu sendiri.

Sinn dalam Meldona (2009: 353) mengemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungannya antara atasan dengan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah swt memberikan dorongan untuk

memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, bias diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.



BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis jalur, variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur yang nyaman karena karyawan selalu menjaga kebersihan dan dapat berinteraksi dengan baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja.
2. Berdasarkan dari hasil analisis jalur, variabel lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap variabel motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan yang selalu termotivasi untuk semangat dalam bekerja karena adanya lingkungan yang nyaman mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan dari hasil analisis jalur, variabel motivasi memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dibuktikan dengan hasil dari uji mediasi dengan sobel test. Berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Hal tersebut dikarenakan adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga

dapat mendorong semangat kerja karyawan. Bahwa karyawan yang semangat dan termotivasi untuk bekerja akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur
 - a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau subangan pemikiran yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan khususnya dalam mengembangkan (SDM) Sumberdaya Manusia ke arah yang lebih baik.
 - b. Peneliti berharap lingkungan kerja selalu dijaga dan di tingkatkan dengan cara memberikan arahan-arahan untuk selalu menjaga lingkungan agar tetap nyaman dirasakan dan menjaga hubungan baik antara atasan terhadap bawahan ataupun terhadap sesama rekan kerja. Selain itu motivasi dan kinerja karyawan agar selalu ditingkatkan. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan arahan, dukungan, semangat ataupun pengertian terhadap karyawan. Sehingga dengan lingkungan yang nyaman, dorongan atau motivasi yang kuat dapat terus meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat membaca dan memahami hasil dari penelitian ini, agar dapat membuka wawasan pengetahuan lebih luas terutama mengenai lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi. Serta dapat mengembangkan penelitian ini secara inovatif untuk kedepannya dan kearah yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemah.

Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Basuki, Kustiadi., dan Saputra, Gery Adhes. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi pada PT. Mitra Inovasi Gemilang). *Jurnal Media Manajemen Jasa*, 4 (1), 92-108.

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Budianto, A. Aji Tri., dan Katini, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distrib Wilayah 1 Jakarta). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 3 (1), 100-124.

Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang : UIN-Maliki Press.

Ekundayo, Oluwayomi Ayoade. (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. *International Journal of African Development*. 5 (1), 31-42.

Fahmi, Abu., Siswanto, Agus., Farid, Muhammad Fahri., dan Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gachengo, Virginiah dan Wekesa, Susy. (2017). Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national Bank of Kenya. *Journal Binet*. 3 (2), 179-185.

Ghaffari, Sara., Shah Ishak Mad., Burgoyne, John., Nazri, Mohammad., dan Salleh, Jalal Rezk. The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and applied Sciences*. 11 (4), 92-99.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Idri. (2015). *Hadis Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Inayah, Elok Aulal. (2018). Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Marinal Indoprima. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Khotbah Jumat. (2015). Anjuran Islam tentang Etos Kerja dan Profesionalisme. Diperoleh tanggal 18 Juni 2019 dari

<http://www.nu.or.id/post/read/63870/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme>

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Muhni. (2014). Penciptaan Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Malang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Mursi, Abdul hamid. (1997). *SDM yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurchayani, Ni Made., dan Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*. 5 (1), 500-532.
- P, Lankeshwara. (2016). A Study on the Impact of Workplace Environment on Employee's Performance: with Reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)*. 3 (1), 45-57.
- Prakoso, Rakya Dantyo., Astuti, Endang Siti., dan Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14 (2), 1-10.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008) *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahilmi., Aziz, Nasir., dan Mahdani. (2014). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Manajemen*, 3 (2), 54-60.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Setiawan, Rudi., dan Lestari, Etty Puji. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12 (2), 169-184.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simbolon, Julius., dan Nuridin. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dwi Lestari Nusantara). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5 (2), 1-13
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyatra, I Putu. (2018). Listrik di Nusa Penida Sering Padam. Bali Express. Diperoleh tanggal 07 April 2019 dari <https://baliexpress.jawapos.com/read/2018/12/01/106272/listrik-di-nusa-penida-sering-padam-pln-minta-waktu-untuk-menjelaskan>.
- Triastuti, Neni., Sulaiman, Fahmi., dan Pratama, Arta. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Tryunda Jaya). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07 (01), 50-57.
- Triton, PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijaya, Tanto., dan Andreani, Fransisca. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Jaya abadi Bersama). *Jurnal Agora*, 3 (2), 37-45.
- Yulinda dan Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1), 26-40.
- Yulius, Dharma. (2017). The Effec of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variabel at Bank Aceh Syariah. *Emerald Journal*, 1 , 7-12.



LAMPIRAN

-

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
Uji Validitas

Lingkungan Kerja (X)
Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.2	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.3	Pearson Correlation	.237*
	Sig. (2-tailed)	.037
	N	78
X1.4	Pearson Correlation	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X1.5	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		x2
X2.1	Pearson Correlation	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

X2.2	Pearson Correlation	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		y1
Y1.1	Pearson Correlation	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y1.2	Pearson Correlation	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		y2
Y2.1	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y2.2	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		y3
Y3.1	Pearson Correlation	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y3.2	Pearson Correlation	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		y4
Y4.1	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y4.2	Pearson Correlation	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		y5
Y5.1	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y5.2	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		y6
Y6.1	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y6.2	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		y7
Y7.1	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y7.2	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Motivasi (Z)

Correlations

		z1
Z1.1	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z1.2	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		z2
Z2.1	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z2.2	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		z3
Z3.1	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z3.2	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		z4
Z4.1	Pearson Correlation	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z4.2	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

Correlations

		z5
Z5.1	Pearson Correlation	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Z5.2	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

LAMPIRAN 2
Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	7

Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	14

Motivasi (Z)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

LAMPIRAN 3

Uji Asumsi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^a	Mean	-.0010895
	Std. Deviation	3.16942220
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.073
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.551

Uji Linieritas

X-Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.316	35.123	1	76	.000	34.486	.847

The independent variable is Lingkungan Kerja.

X-Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent

Variable: Motivasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.152	13.590	1	76	.000	27.914	.429

The independent variable is Lingkungan Kerja.

Z-Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.364	43.566	1	76	.000	25.379	.826

The independent variable is Motivasi.



LAMPIRAN 4
Analisis Path
X-Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.152	.141	3.190

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138.312	1	138.312	13.590	.000 ^a
Residual	773.483	76	10.177		
Total	911.795	77			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.914	3.312		8.427	.000
	Lingkungan Kerja	.429	.116	.389	3.686	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

X, Z – Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.477	3.406

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	837.469	2	418.735	36.101	.000 ^a
Residual	869.915	75	11.599		
Total	1707.385	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

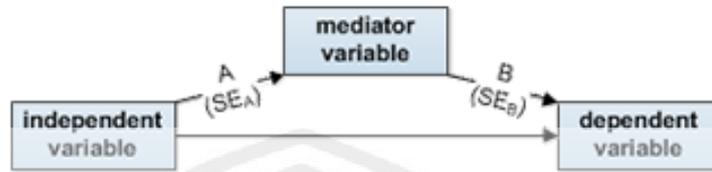
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.166	4.918		3.490	.001
	Lingkungan Kerja	.581	.135	.386	4.309	.000
	Motivasi	.621	.122	.453	5.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5
Uji Mediasi dengan Sobel Test Online



A: ?
B: ?
SE_A: ?
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.48871378

One-tailed probability: 0.00641031

Two-tailed probability: 0.01282061

LAMPIRAN 6
Kuisisioner Penelitian

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 (UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN)
BALI TIMUR”**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Saya Amalia Azhari (15510038) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur Klungkung”. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja.

Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Amalia Azhari

15510038

I. IDENTITAS RESPONDEN

Tolong di isi dengan tanda (√)

Nama Responden (*boleh tidak diisi*) :

Bagian/Jabatan :

Usia :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin : Laki-Laki ()

Perempuan ()

Pendidikan : SMA () S2 ()

D3 () Lain-Lain ()

S1 ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN**A. LINGKUNGAN KERJA (X)**

LINGKUNGAN FISIK	SS	S	N	TS	STS
1. Saya selalu menjaga kebersihan.					
2. Dengan sarana prasarana yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.					
3. Saya terganggu dengan suara bising saat bekerja.					
4. Saya merasa kondisi penerangan membantu saya dalam bekerja.					
5. Ventilasi udara yang banyak membuat saya nyaman dalam bekerja.					
LINGKUNGAN NON FISIK					
1. Saya dapat membina hubungan baik dengan atasan.					
2. Saya dapat menjalin hubungan yang					

baik dengan rekan kerja.					
--------------------------	--	--	--	--	--

B. KINERJA KARYAWAN (Y)

KUANTITAS KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.					
2. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target.					
KUALITAS KERJA					
1. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang rapi.					
2. Saya terampil dalam bekerja.					
PENGETAHUAN PEKERJAAN					
1. Saya memahami dengan baik tugas dan pekerjaan saya.					
2. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.					
PENDAPAT					
1. Saya dapat ikut serta berperan dalam memberikan pendapat.					
2. Saya dapat menerima kritik ataupun masukan atas hasil kerja saya.					
KEPUTUSAN YANG DIAMBIL					
1. Saya berani mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan.					
2. Saya bertanggung jawab terhadap keputusan yang saya ambil.					
PERENCANAAN KERJA					
1. Saya menggunakan kreatifitas saya dalam bekerja.					
2. Saya memiliki konsep dalam perencanaan kerja.					
ORGANISASI KERJA					
1. Saya bekerja sesuai dengan tugas dan kemampuan saya.					
2. Saya mampu bekerja dengan baik					

secara tim maupun.					
--------------------	--	--	--	--	--

C. MOTIVASI (Z)

KEBUTUHAN FISIOLOGIS	SS	S	N	TS	STS
1. Saya mendapat gaji sesuai dengan beban tugas saya.					
2. Saya terdorong untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
KEBUTUHAN RASA AMAN					
1. Saya mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan.					
2. Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja.					
KEBUTUHAN SOSIAL					
1. Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
2. Saya dapat bergabung dalam kepanitiaan kegiatan perusahaan.					
KEBUTUHAN PENGHARGAAN					
1. Saya terdorong bekerja dengan baik karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan.					
2. Saya mendapat penghargaan saat mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
1. Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kerja.					
2. Saya dapat menggunakan kemampuan dan potensi yang saya miliki dalam menjalankan tugas.					

LAMPIRAN 7
Tabulasi Hasil Kuisisioner

Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	Total X
1	5	4	5	4	4	3	3	28
2	3	3	4	2	2	4	4	22
3	5	2	4	4	4	2	4	25
4	4	4	3	4	3	4	4	26
5	5	5	5	5	5	4	4	33
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	4	4	4	2	4	4	27
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	3	4	4	4	4	27
10	5	2	3	4	4	4	5	27
11	3	4	4	3	2	4	4	24
12	4	4	4	4	5	4	4	29
13	4	4	3	4	4	4	4	27
14	5	5	3	2	3	4	4	26
15	5	3	3	4	4	5	5	29
16	3	4	3	4	3	4	4	25
17	5	4	4	5	4	5	5	32
18	4	4	5	5	2	4	4	28
19	5	3	3	4	3	4	4	26

20	3	3	3	2	3	4	4	22
21	5	4	3	4	3	4	4	27
22	3	3	3	2	2	4	4	21
23	3	4	3	2	3	4	4	23
24	5	4	3	4	3	4	4	27
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	3	4	3	4	4	26
27	4	4	4	3	4	4	4	27
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	3	5	5	5	5	33
30	5	4	2	4	4	3	3	25
31	4	5	3	5	5	5	5	32
32	4	4	5	4	4	4	4	29
33	3	4	4	4	4	4	4	27
34	5	3	3	4	4	4	4	27
35	5	5	4	5	5	5	5	34
36	5	4	3	4	4	5	5	30
37	5	5	4	4	4	5	5	32
38	4	4	3	4	3	4	4	26
39	4	5	4	5	4	4	4	30
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	3	4	3	4	4	4	4	26
42	4	5	4	5	4	3	4	29
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	4	5	4	4	4	4	29

45	4	5	5	5	5	4	4	32
46	4	5	5	5	4	4	4	31
47	5	4	3	4	4	4	4	28
48	5	4	4	4	2	4	4	27
49	4	4	2	4	2	4	4	24
50	4	4	4	2	4	4	4	26
51	4	4	3	2	4	4	4	25
52	4	4	3	4	3	4	4	26
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	3	4	4	4	4	27
55	5	5	4	5	4	4	4	31
56	4	4	4	4	3	4	4	27
57	3	4	5	2	2	4	4	24
58	5	5	4	4	4	4	4	30
59	5	5	4	5	5	5	5	34
60	4	3	3	4	4	4	4	26
61	4	4	4	5	4	4	4	29
62	5	5	3	4	3	5	5	30
63	5	5	3	5	4	5	5	32
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	4	4	4	4	4	4	29
66	3	5	4	5	5	5	5	32
67	5	4	3	4	4	4	4	28
68	5	4	4	4	2	4	4	27
69	5	5	4	3	4	5	5	31

70	4	4	5	4	4	5	5	31
71	5	5	3	5	4	5	4	31
72	5	5	4	5	5	4	4	32
73	5	4	3	5	4	4	4	29
74	5	5	4	4	3	5	5	31
75	3	5	2	4	2	5	5	26
76	5	5	5	1	5	5	5	31
77	4	3	3	4	4	5	5	28
78	4	3	3	5	2	4	4	25

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	Y7.1	Y7.2	Total Y
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	57
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	66
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	56
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	67
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	53
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
29	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	63
30	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52
31	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	63
37	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	62

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	65
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	58
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	58
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
57	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	50
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	59

63	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
65	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
69	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	63
70	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	60
71	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	61
72	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	67
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
74	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	59
75	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	66
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
78	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	59

Variabel Motivasi (Z)

No	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2	Z5.1	Z5.2	Total Z
1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	38
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	32
4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
6	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	32

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
9	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
10	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	39
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	38
12	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
13	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	34
14	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	38
15	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	43
16	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
17	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
29	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45

32	2	5	4	3	4	4	3	2	3	4	34
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
37	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	44
38	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
40	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
41	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41
42	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
43	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39
47	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	42
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	46
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
62	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	42
63	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	37
64	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	38
65	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
66	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
67	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	38
68	2	4	4	4	4	3	2	4	5	4	36
69	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
70	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	37
71	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
72	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
74	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	38
75	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
76	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41

Lampiran 8
Bukti Konsultasi

Nama : Amalia Azhari
NIM/Jurusan : 15510038/Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Oleh Motivasi

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	07 November 2018	Pengajuan judul skripsi	1
2	25 Februari 2019	Konsultasi proposal	2
3	27 Februari 2019	Revisi BAB I, II dan III	3
4	05 Maret 2019	Revisi BAB I, II dan III	4
5	08 Maret 2019	Acc BAB I, II dan III	5
6	17 Mei 2019	Konsultasi BAB IV dan V	6
7	20 Mei 2019	Konsultasi abstrak	7
8	23 Mei 2019	Revisi BAB IV dan V	8
9	28 Mei 2019	Acc	9

Malang, 28 Mei 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

Lampiran 9
Surat Tanda Penelitian



PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI BALI
UP3 BALI TIMUR

Jl. Raya Batutabih No 53 Klungkung - Bali 80752
T (0366) 21982

F (0366) 21049

W www.pln.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 006.Skt/KSA.BATUR/IV/2019

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DONALD F. MANURUNG
Jabatan : MANAGER BAGIAN KEUANGAN, SDM DAN ADMINISTRASI
Instansi : PT PLN (PERSERO) UP3 BALI TIMUR
Alamat : JL. RAYA BATU TABIH NO 53 KLUNGKUNG

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AMALIA AZHARI
NIM : 15510038
Fakultas / Jurusan : EKONOMI / MANAJEMEN SDM
Alamat Instansi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

adalah benar telah melakukan penelitian skripsinya yang berjudul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 BALI TIMUR KLUNGKUNG.

Demikian Surat keterangan ini diberikan atas permohonan yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klungkung, 23 April 2019

MANAGER BAGIAN KSA



DONALD F. MANURUNG

Lampiran 10 **Biodata Peneliti**

Nama Lengkap : Amalia Azhari
Tempat, tanggal lahir : Kampung Kusamba, 27 Oktober 1997
Alamat Asal : Kampung Kusamba, Kec. Dawan, Kab. Klungkung, Bali
Alamat di Malang : Jl. Mertojoyo Blok N No. 14 Merjosari
No. Telepon/HP : 087888563677
E-mail : azhariamalia27@gmail.com

Pendidikan Formal

2001-2003 : TK Harapan Bangsa, Kampung Kusamba
2003-2009 : SDN 2 Kusamba
2009-2012 : MTs Hasanudin Klungkung
2012-2015 : MAN Negara, Bali
2015-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2012- 2015 : Ma'had Al-Hidayah MAN Negara
2015-2016 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang
2015-2016 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2016-2017 : English Language Center (ELC) Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 11
Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Amalia Azhari
NIM : 15510038
Handphone : 087888563677
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : azhariamalia27@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	21%	8%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2019

UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
197612102009122001

Lampiran 12
Hasil Turnitin

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Area
Bali Timur**

ORIGINALITY REPORT

20%	21%	8%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	10%
2	www.pln.co.id Internet Source	3%
3	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
4	adoc.tips Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	pt.scribd.com Internet Source	1%

9	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
10	docplayer.info Internet Source	1%
11	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	1%
12	media.neliti.com Internet Source	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

