

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA
PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA BALI**

SKRIPSI



Oleh

ARIF EFFENDI

NIM : 15510007

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

201

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA
PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA BALI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ARIF EFFENDI

NIM : 15510007

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

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA
PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA BALI**

SKRIPSI

Oleh

ARIF EFFENDI

NIM : 15510007

Telah di setujui 18 November 2019

Dosen Pembimbing,



SETIANI, SE., MM

NIP 19900918 201801 2002



Mengetahui

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M.

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA
PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA

SKRIPSI

Oleh

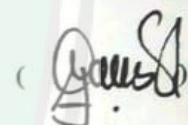
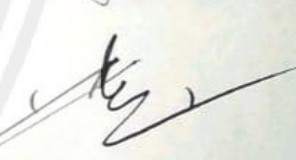
ARIF EFFENDI
NIM : 15510007

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 12 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Rini Safitri, SE., M.M
NIP. 19930328 201903 2016
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Setiani, SE., M.M
NIP. 19900918 201801 2002
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Tanda Tangan

()
()
()

Disahkan Oleh
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama : Arif Effendi
NIM : 15510007
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 MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA BALI

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari 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, Desember 2019
Hormat saya,



Arif Effendi
NIM 1551007

SURAT PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji sukur kepada Allah SWT dan kepada Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat serta karunia dalam hidup penulis dan memberikan kelancaran hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan karya ini kepada orang-orang yang sangat saya sayangi dan yang selalu memberikan semangat dan motivasi....

Ibuku dan Bapakku Tercinta

Perjuangan ini tidaklah lebih berarti daripada perjuangan kalian yang Lelah merawatku, menjagaku serta selalu memberikan ilmu yang terbaik untuk anak-anakmu ini. Terima kasih telah memotivasi dan memberikan dorongan kepadaku Ibu...Bapak...

Adikku Farid Ramadhani dan Ahmad Fadil

Tawa dan canda kalian berdua telah memberikanku semangat untuk berjuang dalam semua ini. Semoga cita-cita kalian bias terkabul dan kita bisa membahagiakan kedua orang tua kita kelak. Anin.....

Teman-Temanku Jurusan Manajemen Angkatan 2015

Terimakasih untuk teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang telah membantu dan selalu mendukung penulis selama masa perkuliahan sampai tugas akhir skripsi ini selesai.

MOTTO

Happiness is not how much money we have, but how much time we can be thankful

(Kebahagiaan itu tidaklah seberapa banyak uang yang kita punya, tapi seberapa banyak kita bersyukur)



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmatnya serta karunia dan anugerah yang luar biasa dalam hidup penulis hingga detik sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali”.

Proses penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, pengarahan, serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Prof. Dr H. 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, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mengalirkan ilmu pengetahuan, pengalaman, bagi penulis.
5. Ibu Setiani, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan penulis arahan serta membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mudah dan lancar.
6. Bapak Wayan selaku Production Division di PT. Indocitra Jaya Samudera Bali, sekaligus pembimbing lapangan.

7. Seluruh karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera Bali yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Kepada orang-orang tersayang yang selalu disamping penulis yaitu kedua orang tua, Bapak Salahuddin dan Ibu Iliyah, adikku Farid dan Fadil yang senantiasa selalu mndoakan, memotivasi dan selalu mendukung penulis mulai awal hingga akhir penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
9. Kepada teman-teman Jurusan Manajemen khususnya Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan informasi dan masukan kepada penulis.
10. Kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah ikut memberikan bantuan dan motivasi selama pelaksanaan penelitian sampai dengan tugas akhir skripsi ini selesai disusun, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya 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 penulis ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 17 Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

<u>HALAMAN JUDUL</u>	i
<u>HALAMAN PERSETUJUAN</u>	ii
<u>HALAMAN PENGESAHAN</u>	iii
<u>HALAMAN PERNYATAAN</u>	iv
<u>HALAMAN PERSEMBAHAN</u>	v
<u>HALAMAN MOTTO</u>	vi
<u>KATA PENGANTAR</u>	vii
<u>DAFTAR ISI</u>	ix
<u>DAFTAR TABEL</u>	xii
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xiii
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	xiv
<u>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab</u>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Bagi Pihak Instansi.....	10
1.4.2. Bagi Akademisi	11
1.4.3. Bagi Pihak lain	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2. Landasan Teori	21
2.2.1. Motivasi.....	21
2.2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.2.1.2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	22
2.2.1.3. Teori Kebutuhan dari Maslow.....	23
2.2.1.4. Hubungan Motivasi dengan Sistem Upah.....	24
2.2.1.5. Faktor Motivasi Kerja	25
2.2.1.6. Indikator-indikator Motivasi Kerja	26
2.2.1.7. Motivasi Kerja dalam Islam	27
2.2.2. Kinerja	28
2.2.2.1. Pengertian Kinerja.....	29

2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	29
2.2.2.3. Komunikasi Kerja.....	30
2.2.2.4. Tahapan dan Sistem Penilaian Kinerja.....	31
2.2.2.5. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	32
2.2.2.6. Kinerja Karyawan Menurut Al-Qur'an.....	33
2.2.3. Lingkungan Kerja.....	35
2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.2.3.2. Tempat Kerja yang Sesuai dengan Manusia.....	35
2.2.3.3. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia.....	36
2.2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	38
2.2.3.5. Indikator Lingkungan Kerja.....	38
2.2.3.6. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam.....	39
2.3. Hubungan Antarvariabel.....	41
2.3.1. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	41
2.3.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	42
2.4. Model Hipotesis.....	43
2.5. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	45
3.2. Lokasi Penelitian.....	45
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.3.1. Populasi.....	45
3.3.2. Sampel.....	45
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.4. Data dan Sumber Data.....	46
3.4.1. Data Primer.....	46
3.4.2. Data Sekunder.....	46
3.5. Teknik Pengumpulan.....	47
3.6. Instrumen Penelitian.....	48
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	48
3.8. Uji Instrumen.....	52
3.8.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	52
3.9. Analisis Data.....	53
3.9.1. Uji Normalitas.....	54
3.9.2. Uji Linieritas.....	54

3.9.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	55
3.9.4. Uji Mediasi	55
BAB IV PEMBAHASAN	57
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
4.1.1. Profil	57
4.1.2. Visi dan Misi	57
4.1.3. Struktur Organisasi.....	58
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	58
4.3. Uji Instrumen.....	60
4.3.1. Uji Validitas	60
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	61
4.4. Analisis Data	62
4.4.1. Uji Normalitas	62
4.4.2. Uji Linieritas	63
4.5. Hasil Analisis Jalur.....	64
4.6. Pembahasan	68
4.6.1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.6.2. Lingkungan Kerja menjadi variabel mediasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan	70
4.7. Keterbatasan Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Operasional Tabel Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	58
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Uji Validitas.....	60
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.6 Uji Normalitas menggunakan <i>Kolmogorov-smirnov</i>	63
Tabel 4.7 Uji Linieritas menggunakan Anova.....	63
Tabel 4.8 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	64
Tabel 4.9 Analisis Jalur.....	65
Tabel 4.10 Analisis Jalur.....	66
Tabel 4.11 Uji Sobel.....	66
Tabel 4.12 Analisis Jalur.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	43
Gambar 3.1 Hubungan Antarvariabel.....	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Variabel

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Normalitas

Lampiran 5 Uji Linieritas

Lampiran 6 Uji Path

Lampiran 7 Uji Sobel

Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 9 Tempat Produksi Perusahaan

Lampiran 10 Kuesioner Penelitian

Lampiran 11 Bukti Konsultasi

Lampiran 12 Surat Keterangan Plagiarisme

Lampiran 13 Surat Bukti Penelitian

Lampiran 14 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Arif Effendi. 2019. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali”

Pembimbing : Setiani, SE., MM

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Penelitian ini menyangkut permasalahan yang ada pada salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yaitu karyawan, yang berperan memberikan motivasi kerja terhadap sesama karyawan agar semua karyawan bisa eksis terhadap pekerjaan. Disamping itu, lingkungan kerja disekitar perusahaan masih terorganisir terutama limbah padat dan cair, sedangkan limbah gas masih belum terorganisir. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis jalur (analysis path). Lokasi penelitian di PT. Indocitra Jaya Samudera Bali dan objek penelitian yaitu karyawan bulanan tetap dan harian tetap. Sampel yang diambil sebanyak 69 karyawan dari jumlah populasi sebesar 69 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis jalur (analysis path) diperoleh hasil secara parsial motivasi kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja (Z) tidak menjadi variabel mediasi antara pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

Arif Effendi. 2019. THESIS. Title: “Effect of Work Motivation on Employee Performance Through the Work Environment at PT. Indocitra Jaya Samudera Bali”

Advisor : Setiani, SE., MM

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Work Environment

This study concerns the problems that exist in one of the human resources owned by the company, namely employees, whose role is to provide work motivation to fellow employees so that all employees can exist on the job. In addition, the work environment around the company is still organized, especially solid and liquid waste, while gas waste is still unorganized. The purpose of this study is to determine how the effect of work motivation directly on employee performance, work environment, mediating work motivation variables on employee performance at PT. Indocitra Jaya Samudera Bali.

This research uses quantitative research with path analysis research. Research location at PT. Indocitra Jaya Samudera Bali and the object of research are permanent monthly employees and permanent daily employees. Samples taken as many as 69 employees from a total population of 69 employees using saturated sample techniques. Research data obtained from interviews and questionnaires.

Based on the analysis of the path (analysis path) obtained partial results of work motivation (X) has a significant effect on employee performance (Y), and the work environment (Z) does not become a mediating variable between the effect of work motivation (X) on employee performance (Y) .

مستخلص البحث

آفندي، أريف. 2019. بحث جامعة. تأثير دوافع العمل على أداء الموظف من خلال بيئة العمل في حزب العمال إندوجيترا جايا ساموديرا بالي

المشرف : ساتياني الماجستير

الكلمات الأساسية : دوافع العمل و أداء الموظف و بيئة العمل

تعلق هذه بحث بالمشاكل الموجودة في أحد الموارد البشرية التي تملكها الشركة وهو الموظفين، هم الذين يتمثل دوافع العمل لزملائهم الموظفين حتى يمكن لجميع الموظفين التواجد في الوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال بيئة العمل حول الشركة منظمة خاصة النفايات الصلبة والسائلة ، في حين أن نفايات الغاز لا تزال غير منظمة. الغرض من هذه بحث هو تحديد كيفية تأثير دافع العمل مباشرة على أداء الموظف وبيئة العمل والتوسط في متغيرات دافع العمل على أداء الموظف في حزب العمال إندوجيترا جايا ساموديرا بالي.

يستخدم هذا بحث الكمية مع بحث تحليل المسار. موقع البحث في حزب العمال إندوجيترا جايا ساموديرا بالي والكائن من البحث هم الموظفون الشهيرون الدائمون والموظفون اليوميون الدائمون. عينات مأخوذة من 69 موظفًا من إجمالي عدد السكان البالغ 69 موظفًا يستخدمون تقنيات العينات المشبعة. بيانات البحوث التي تم الحصول عليها من المقابلات والاستبيانات.

استنادًا إلى تحليل المسار الذي تم الحصول عليه النتائج الجزئية لدوافع العمل (X) له تأثير كبير على أداء الموظف (Y) ، ولا تصبح بيئة العمل (Z) متغيرًا وسيطًا بين تأثير الدافع على العمل (X) على أداء الموظف (Y) .

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam organisasi semakin penting dan harus selalu dikembangkan. Perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Panggabean (2002) proses tercapainya suatu tujuan memerlukan adanya kegiatan dan melakukan sebuah kegiatan itu membutuhkan sumber daya, misalnya sumber daya finansial, pemasaran sumber daya serta pada sumber daya manusia. Kehadiran sumber daya manusia pada suatu organisasi sangat diutamakan sebab mereka sangat penting untuk terbentuknya sebuah organisasi. Dengan organisasi mereka lebih berperan memberikakan suatu keputusan untuk segala fungsi dan mereka juga dapat berperan dalam menentukan berlangsungnya rasa hidup pada organisasi tersebut. Dengan demikian sumber daya manusia itu bukan hanya sendirian yang tertarik untuk menjadi bagian dari sebuah organisasi dan sebaliknya bukan dari organisasi lainnya. Setelah itu juga, mereka dapat berkumpul bukan hanya berdiri sendiri untuk menjadi berprestasi tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi.

Motif seringkali diistilahkan menjadi desakan atau anjuran yang keras disebut dorongan. Desakan terhadap tenaga menjadikan dorongan tersebut membuat gerak jiwa dan jasmani pada sebuah tingkah laku. Oleh karena itu, motif tersebut membentuk *driving force* dimana dapat menggerakkan manusia dalam kelakuan atau perangai pada perbuatannya terhadap tujuan tertentu (As'ad : 1995). Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Suatu

pekerjaan yang memiliki unsur suatu kegiatan kemasyarakatan atau disebut juga kegiatan sosial, memberikan sebuah hasil tertentu, dengan demikian dibelakang hari dapat bertujuan kecukupan dalam kebutuhan hidup. Akan tetapi dibalik dari tujuan yang secara tidak langsung itu orang yang bekerja juga mendapatkan upah atau imbalan. Sebagaimana hasil kerja atau kinerja orang tersebut layak mendapatkan gaji yang sesuai dari kerja kerasnya. Maka hal itu terdapat esensi sebagai pekerja, hal itu pun bukan tentang bagaimana cara bertahan demi kelangsungan hidupnya, akan tetapi dapat terencapainya ke tingkat atau derajat hidup yang lebih baik sesuai taraf hidup.

Dalam sebuah perusahaan, motivasi yang dimiliki oleh para pekerja merupakan elemen esensial dalam mendukung semangat kerja dan produktifitas mereka. Para pekerja yang termotivasi akan memiliki semangat lebih untuk mengerjakan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan bersama perusahaan. Shanks (2013) dalam Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa motivasi untuk para pekerja merupakan suatu sistem dimana para karyawan akan termotivasi untuk mencapai target tertentu, termasuk meningkatkan kinerja mereka apabila mereka melihat adanya suatu penghargaan yang ditawarkan atas kinerja mereka, baik itu bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Robescu & Lancu (2016) Motivasi karyawan menjadi tujuan penting untuk organisasi yang ingin tetap bertahan di perusahaan saat ini. Motivasi manusia dalam sumber daya akan membayar tambahan kinerja kepada manajer yang berharap untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan dituntut memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja karyawannya untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Dari pihak

manajemen perusahaan PT. Indocitra Jaya Samudera Bali seluruh karyawan dari atasan sampai bawahan menerapkan motivasi adalah “ingin bisa eksis” terutama pada penjualan produk dan disaat memproduksi. Jadi para karyawan disaat kerja lebih menjaga lingkungan kerja agar lingkungan produksi tidak tercemar oleh limbah dan selalu eksis dimata masyarakat sekitar perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting yang harus di perhatikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dikarenakan kinerja karyawan menyangkut produktivitas, efektifitas, kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja yang baik merupakan suatu metode agar terlaksananya sebuah tujuan dari perusahaan. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang telah didapat oleh karyawan yang memenuhi aspek kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wirawan (2009) “Kinerja adalah keluaran fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini, sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan Siagian (1997) dalam Fathoni (2002) “Bahwa pentingnya pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah”. Dari berbagai pendapat para ahli diatas oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Elnaga (2013) dalam jurnal Demus, Kindangen & Tielung, (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan segala upaya untuk membantu karyawan yang berkinerja rendah. Pemantauan berarti terus mengukur kinerja dan memberikan umpan balik berkelanjutan kepada karyawan dan kelompok kerja tentang kemajuan mereka dalam mencapai tujuan bekerja.

Dalam Mangkunegara (2006) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

- Faktor individu secara psikologis individu yang normal adalah individu memiliki integritas yang tinggi antar psikis dan fisiknya, maka pribadi itu mempunyai konsentrasi yang bagus. Memiliki konsentrasi yang lebih teratur merupakan modal terbaik perindividu manusia dikarenakan dapat mengelola dan lmengusahakan guna potensi dirinya secara lebih baik ketika melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dalam sehari-hari untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut.
- Faktor pada lingkungan berorganisasi sangat membantu atau menunjang bagi perorangan tujuannya untuk tercapainya mutu kerja atau potensi kerja dengan keberadaan faktor lingkungan kerja. Sedangkan dimaksud dengan faktor lingkungan kerja tersebut antara lain berupa uraian sebuah jabatan yang sudah

jelas, otoritas memadai, atau sesuai dengan target kerja yang menantang, ragam komunikasi menjadikan lebih efektif, memiliki hubungan kerja harmonis, adanya iklim kerja respek dan dinamis, kesempatan berkarir, sarana dan prasarana sesuai atau memadai.

Lingkungan tersebut dalam perusahaan berpengaruh sangat besar pada keberhasilan perusahaan, dan karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik jika lingkungan perusahaan sangat mendukung. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada pada lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditanggungkan.

Lingkungan kerja ada dua macam diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua situasi berbentuk fisik yang terdapat disekeliling tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua situasi yang berjalan yang berhubungan dengan hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebuah motivasi yang memberikan dampak

positif atau penting (signifikan) dengan mutu kerja karyawan untuk memperoleh hasil uji hipotesis menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian sebelumnya dikerjakan oleh Kiruja dan Makuru, (2013); Omolo, (2015); Asim, (2013), Uzona, (2013); Chintallo dan Mahadeo, tersebut telah mengatakan adanya motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian dapat memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi setiap karyawan dapat memberikan semangat dan meningkatkan mutu kerja dari karyawan tersebut.

Selanjutnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kedua variabel ini menunjukkan apabila uji hipotesis kedua pada variabel ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan sebab menunjukkan hasil nilai t_{value} yang lebih rendah dari nilai t_{tabel} yaitu 0.00 lebih kecil dari 1.96, sehingga pada hasil ini menunjukkan tidak mempunyai pengaruh pada lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga peneliti tidak menerima H_4 dan menerima H_0 . Pada Hasil penelitian diatas sebagai pendukung terhadap penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arianto (2013) objek analisis yang mempengaruhi disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja di Yayasan Pendidikan luar biasa Kabupaten Demak terhadap kinerja tenaga pengajar, Pada penelitian ini menunjukkan apabila kedisiplinan kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap tenaga pengajar.

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan kerja yang bisa didapatkan oleh pegawai dalam sebuah organisasi yang berkaitan. Pada beberapa aspek yang bisa memberikan dampak kinerja karyawan, diantaranya

motivasi kerja dan lingkungan kerja yang membantu karyawannya untuk menaikkan kemampuannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan menggembirakan sehingga pegawai akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku pegawai yang profesional dan baik terhadap keadaan kerja demikianlah yang memperlihatkan motivasi kerja untuk memperoleh kinerja secara maksimal. Oleh sebab itu, keadaan lingkungan kerja mampu memotivasi atau mendukung karyawan, baik dari atasan maupun dari rekan kerja sehingga pegawai dapat mempunyai semangat yang cukup tinggi, maka hal ini akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai yang tinggi.

Menurut Mangkunegara & Agustine, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu menciptakan motivasi dan penghargaan jika didukung oleh sembilan faktor: nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, aspirasi karyawan, prestasi, pengakuan, pengembangan dan desain kerja, keseimbangan pada manajemen pekerjaan dan bakat. Amstrong (2009) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau segala aspek dari gejala fisik dan sosial-budaya yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Jayaweera (2015) penemuan signifikan dari penelitian ini dapat disorot sebagai berikut, dimana kondisi lingkungan secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Konsisten dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan (Fine & Kobrick, 1978; Mohapatra & Srivastava, 2003; Naharuddin & Sadegi, 2013) ini menyertakan bahwa manajer harus mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja sambil mempertimbangkan faktor fisik dan psikososial untuk meningkatkan kinerja pekerjaan hotel. Motivasi mempunyai pengaruh yang relevan

terhadap kinerja pekerjaan beserta penemuan pengolahan data sebelumnya (Lyons, Duxbury, & Higgins 2006; Maidani 1991; Carasoli et al., 2014) ini mengungkapkan bahwa karyawan bekerja lebih baik ketika mereka termotivasi, ini berarti manajemen harus mengambil inisiatif meningkatkan motivasi dikalangan pekerja, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik dengan memberikan kenaikan upah dan tunjangan pekerja agar bisa meningkatkan inisiatif pekerja tersebut. Penelitian yang tidak berpengaruh dari Murti & Srimulyani (2013) motivasi tidak dapat berpengaruh secara relevan terhadap kinerja karyawan. Handayani (2015) penelitiannya juga apabila motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai dampak yang relevan terhadap kinerja pegawai. Pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai nilai signifikansi 0.854 dan nilai α sebesar 0.05 sig lebih besar dari alpha, hal tersebut dimaksudkan variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersamaan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya tepatnya pada perpustakaan.

Tanjung, Rivai & Siswandoko (2018) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang berpengaruh secara tidak langsung lebih besar dari nilai yang berpengaruh langsung yang memberikan arti jika variabel motivasi dapat memediasi pelatihan kinerja kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan hasil wawancara di PT. Indocitra Jaya Samudera yang dilaksanakan terhadap peneliti lapangan disaat bertemu dengan

bapak Wayan sebagai salah satu divisi produksi dimana peneliti memperoleh keterangan bahwa motivasi pada PT. Indocitra Jaya Samudera, dimana manajer dari pabrik ini menerapkan motivasinya “ingin bisa eksis” dari atasan sampai bawahan, karena manajer ingin melihat karyawannya selalu menjaga kualitas produk sarden di PT. Indocitra Jaya Samudera. Sedangkan dari wawancara karyawan pada bagian gudang sarden diaman peneliti mendapatkan keterangan bahwa karyawan bagian gudang selalu tertekan disaat bekerja dan beda sama bagian produksi, karyawan yang dibagian gudang ini sulit jadinya untuk menerapkan motivasi “ingin bisa eksis” ini, karena dibagian gudang fasilitasnya kurang memadai untuk karyawan yang berada digudang tersebut, beda sama dibagian produksi fasilitasnya cukup memadai sehingga karyawan dibagian produksi lebih tenang saat memproduksi sarden. Selanjutnya, kinerja di PT. Indocitra Jaya Samudera ini dimana karyawan harus bekerja sesuai target, kebetulan peneliti membaca laporan dari staff kantor bahwa dibulan maret kinerja di PT. Indocitra Jaya Samudera ini tidak memenuhi target yang ditetapkan. Karena disaat itu kendalanya adalah terlambat masuknya bahan baku. Jadi karyawan melapor ke divisi produksi bahwa bulan maret tidak memenuhi target yang ditetapkan. Lingkungan kerja pada PT. Indocitra Jaya Samudera dimana lingkungan sekitar perusahaan kurang baik karena di PT. Indocitra Jaya Samudera memiliki tiga jenis limbah yaitu: limbah padat, limbah cair dan limbah gas, pabrik ini kendalanya adalah dilimbah gas, karena disaat pabrik memproduksi sarden, uap dari mesin pemasakan ikan mencemar ke lingkungan masyarakat. Peneliti mewawancarai masyarakat tetangga pabrik tentang limbah gas ini, masyarakat sudah mengeluh terhadap uap dari pabrik sarden, karena bau dari

uap pabrik tersebut cukup mengganggu pernapasan masyarakat sekitar PT. Indocitra Jaya Samudera (wawancara 20 Mei 2019).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berkeinginan untuk menyusun sebuah skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA BALI”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang mengenai rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera Bali?
2. Bagaimana lingkungan kerja memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera Bali.
2. Untuk menguji variabel lingkungan kerja yang memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Pihak Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali untuk memperoleh kinerja pegawai

yang lebih maksimum. Memberikan pemberitahuan untuk mengambil ketetapan yang akan didapat untuk memperlakukan pegawai harian dan pegawai tetap.

1.4.2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat membantu pada proses pembelajaran sekaligus mengaplikasikan ilmu atau informasi mengenai pengetahuan tentang kinerja karyawan. Oleh sebab itu, mengenai manajemen sumber daya manusia yang bersangkutan pada dampak atau dorongan terhadap kinerja pekerja mediasi lingkungan kerja.

1.4.3. Bagi Pihak Lain

Dari penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan baru atau referensi tambahan. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan acuan penelitian dalam mengembangkan ide-ide baru. Terutama adanya masalah-masalah yang terkait dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti berharap dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain jika terdapat atau menemukan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Mengenai hasil dari penelitian terdahulu, penulis menggunakan landasan yang bijak untuk memastikan proses hipotesis serta untuk membentuk pembahasan yaitu sebagai berikut:

Beberapa hasil penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja sebagai berikut ialah penelitian dari Gardjito, Musadieg & Nurdjahjono (2014) berikut dari hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh besar terhadap kemampuan kerja karyawan (Y) pada PT Karmand Mitra Andalan kalangan kerja (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai (Y) pada PT Karmand Mitra Andalan motivasi kerja (X1), kalangan kerja (X2) kinerja karyawan secara bersamaan dapat memberikan pengaruh yang signifikan (Y) pada PT Karmand Mitra Andalan.

Dilakukan penelitian oleh Surjosuseno (2015) lingkungan kerja menunjukkan pada hasil penelitian adanya pengaruh positif dan relevan terhadap kemampuan kerja pegawai di UD Pabrik Ada Plastic, motivasi kerja tidak ada pengaruh positif dan relevan terhadap kinerja pegawai di UD Pabrik Ada Plastic, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang relevan > dari berbanding dengan motivasi kerja di UD Pabrik Ada Plastic.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Jayaweera (2015) dilaksanakan pada sektor hotel di Inggris hasil penelitian menerangkan tentang adanya keadaan yang relevan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja bahwa dorongan kerja melalui hubungan antara keadaan kerja dan pekerjaan mempunyai ikatan yang relevan terhadap motivasi dan kinerja pekerja hotel dan memiliki kondisi terpenting

dalam bekerja dan motivasi kerja dapat dijelaskan dalam kinerja hotel dalam rancangan keadaan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rusmawita (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dalam lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) memberikan pengaruh positif dan relevan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara hasil penelitian berjumlah sebesar 0.805, memberikan motivasi pengaruh positif dan relevan dengan secara parsial terhadap mutu kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara dengan memiliki nilai sebesar 0.314, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan relevan dengan secara parsial terhadap peningkatan mutu kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara mempunyai nilai 0.306.

Hasil penelitian dari Kholil, Sunaryo, ABS (2016) dilakukan di Dinas Pendustrian & Perdagangan Kab. Malang. Adapun penelitian ini mendapatkan hasil bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh baik (positif) terhadap mutu kerja pegawai hal demikian dapat diterima. Pada lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Moulana, Sunuharyo & Utami (2017) yang dilakukan pada PT. Tellkom Indonesia, Tbk Witell Jatim Selatan. Adapun penelitian memberikan hasil yaitu pada lingkungan kerja dapat berpengaruh secara relevan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Idayati (2017) dilakukan pada Pendidikan & Pelatihan (BKPP) Kab. Musi Rawas, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan motivasi & lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas terbukti kebenarannya.

Penelitian yang dihasilkan oleh Dharma (2017) dilakukan pada PT. Bank Syariah Aceh Lhokseumawe. Motivasi yang baik dan relevan terhadap kepribadian kelompok kerja anggota negara dan mutu kerja pegawai di PT. Bank Syariah Aceh Lhokseumawe. Jika tidak, perilaku kependudukan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Pengaruh motivasi penelitian ini dapat diterapkan dan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki mediasi parsial untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Lhokseumawe.

Penelitian oleh Supriyanto dan Mukzam (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa memperhitungkan secara bersamaan pada LPP RRI Stasiun Malang. Diketahui dari proses motivasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja pegawai yang terdiri atas lembaga tersebut secara bersama yang mengikuti peningkatan kinerja pegawai pada LPP RRI Stasiun Malang. Sebab hasil dari nilai hitung menunjukkan nilai tersebut baik. Variable motivasi pegawai memiliki pengaruh sangat kuat dari variabel lingkungan kerja pegawai, jadi variabel motivasi pegawai memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gardjito, Musadieg, Nurdjahjono (2014). (Pengaruh Motivasi Kerja	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier	Motivasi kerja (X1) berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai (Y)

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Kinerja Karyawan	Berganda, Uji F dan Uji t	pada PT Karmand Mitra Andalan, lingkungan kerja (X2) pengaruh relevan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karmand Mitra Andalan, motivasi kerja dan lingkungan kerja (X2) pengaruh relevan secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karmand Mitra Andalan.
.2.	Surjosuseno (2015). (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic)	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda dan Uji Korelasi Berganda	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan relevan terhadap kinerja pegawai di UD Pabrik Ada Plastic, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan relevan terhadap kinerja pegawai di UD Pabrik Ada Plastic, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif relevan lebih besar dengan motivasi kerja di UD Pabrik Ada Plastic.
3.	Jayaweera (2015)	Lingkungan Kerja	Penelitian kuantitatif,	Adanya hubungan yang

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Dampak Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja, Mediasi Peran Motivasi Kerja (Studi Sektor Hotel Inggris)	Terhadap Kinerja Pekerja, Mediasi Peran Motivasi Kerja	Skala Likert, dan Penelitian Literatur	relevan antara faktor lingkungan kerja & kinerja bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara keadaan kerja & kinerja pekerja, Adanya keadaan yang relevan terhadap motivasi dan kinerja pekerja hotel, dan ada hal penting dalam keadaan kerja dan motivasi dalam menerangkan kinerja pegawai hotel dalam keadaan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
4.	Rusmawita (2016) (Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara)	Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda.	Motivasi & lingkungan kerja secara bersama dapat berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara dengan memiliki nilai sebesar 0.805, motivasi mempunyai pengaruh positif dan relevan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara dengan memiliki nilai 0.314, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan relevan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara mempunyai nilai 0.306.
5.	Kholil, Sunaryo, ABS (2016) (Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang)	Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian <i>Eksplanatory</i> dan Analisis Linier Berganda	Motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai mampu menerima, lingkungan kerja pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
6.	Moulana, Sunuharyo, Utami (2017) (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang))	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja	Metode Penelitian Survei dan Pendekan Kuantitatif	Menunjukkan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh relevan terhadap motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh relevan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Idayati. (2017) (Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan BKPP Kabupaten Muri Rawas)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Populasi & Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data	Menunjukkan bahwa pengaruh signifikan motivasi & lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas terbukti kebenarannya
8.	Dharma (2017) (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Aceh Syariah)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Path Analys</i> (Analisis Jalur)	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki data yang positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi anggota negara dan kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Aceh Lhokseumawe. Jika tidak, perilaku kependudukan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Pengaruh motivasi penelitian ini dapat diterapkan dan bahwa perilaku kewarganegaraan

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				organisasi memiliki mediasi parsial untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Aceh Lhokseumawe.
9.	Supriyanto dan Mukzam (2018) (Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Dari hasil hitung secara serentak pada LPP RRI Stasiun Malang menyaksikan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja pegawai yang diadakan dilembaga tersebut dengan bersama yang terikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai pada LPP RRI Stasiun Malang, bahwa hasil nilai hitung menunjukan bahwa nilai tersebut positif. Variabel motivasi kerja pegawai memiliki beberapa yang mempengaruhi nilai yang sangat kuat dengan variabel lingkungan kerja pegawai, jika

No.	Nama Peneliti Dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				variabel motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan
10.	Rahman (2018) (Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) ASRI Tulungagung	Motivasi, Latar Belakang Pendidikan dan .Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi -0,128 dan t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,237 nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,74 hasil uji tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} (-0,137) < t_{tabel} (1,74)$. Nilai signifikan dari hasil menunjukkan kurang dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,240 > 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi terjadi pengaruh negatif dan relevan terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI.

Sumber: Ditolah oleh peneliti, 2019

Hasil dari penelitian terdahulu di atas telah sudah memaparkan pada tabel di atas, maka perbedaan mengenai penelitian tersebut yaitu dari tempat penelitian bersama metode analisis yang dimanfaatkan. Penelitian ini bertempat di PT. Indocitra Jaya Samudera Bali. Beberapa variabel yang dapat diambil yaitu motivasi kerja, kinerja karyawan & lingkungan kerja. Diketahui pada penelitian sebelumnya. Biasanya menggunakan penelitian analisis regresi linier berganda. Berbeda dengan penelitian ini memakai jalur analisis (*path analysis*).

Perbandingan penelitian tersebut dengan penelitian sebelumnya pada variabel bebas adanya kesamaan dalam memakai kata motivasi kerja dan lingkungan kerja atau variabel terikatnya memakai kata kinerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Motivasi

2.2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015) motivasi yaitu bermula dari kata lain “*Movere*” yang punya arti “desakan atau kekuatan penggerak”.

Mangkunegara (2007) “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) yang baik karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Stanton (1981) memberikan definisi bahwa “*A Motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. William mengatakan motif ialah suatu keperluan yang didorong untuk melakukan orientasi pada tujuan perorangan untuk mencapai kepuasan. Definisi motivasi oleh Fillmore H Stanford (1969) ialah “*Motivation a san energizing condition Of the organism*

that server to direct that organism toward the goal of a certain class”.

Menurut Fillmore motivasi atau dorongan ditujukan kepada sebuah keadaan untuk menjadikan setiap manusia kearah yang tujuanya tertentu.

Menurut pikiran para ahli diatas tersebut, mampu menyimpulkan bahwa motif adalah suatu desakan terdapat dalam diri karyawan yang harus di penuhi supaya karyawan dapat mencocokkan diri terhadap lingkungannya, dan motivasi sebagai keadaan yang dapat mengarahkan karyawan supaya bisa memperoleh arahan dari motifnya tersebut.

2.2.1.2. Prinsip dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2007) menjelaskan ada beberapa prinsip yang diterangkan dalam memotivasi kerja pegawai, ialah sebagai berikut:

a) Partisipasi

Upaya dalam memotivasi kerja, karyawan harus diberi peluang untuk ikut berperan dalam menetapkan arah untuk dicapai oleh seorang pemimpin.

b) Komunikasi

Manajer mengomunikasikan seluruh suatu yang bersangkutan dengan usaha untuk mencapai lebih baik, dengan pemberitahuan yang nyata, karyawan mudah untuk dimotivasi disaat bekerja.

c) Mengakui andil bawahan

Manajer menyatakan bahwa bawahan memiliki tenaga dalam usaha untuk mencapai tujuan. Dengan perbuatan di atas, karyawan mendapat kemudahan dalam memotivasi kerjanya.

d) Tanggung jawab wewenang

manajer menyerahkan kekuasaan dan tanggung jawab pada karyawan untuk kapan saja mampu memegang ketetapan kepada pekerjaan yang dilaksanakan, akan menciptakan pekerja yang berhubungan sebagai motivasi untuk meraih suatu tujuan yang diminta oleh manajer.

e) Memberi rasa perhatian

Manajer memberikan motivasi kepada karyawan agar apa yang diinginkan bisa tercapai.

2.1.1.3. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dari teori kebutuhan adalah tenaga dan kekuatan yang mendatangkan desakan tentang perorangan untuk melaksanakan aktivitas, supaya mampu mencukupi atau kepuasan pokok.

Menurut Maslow memiliki teori menstarakan kedudukan dalam kebutuhan yang berlainan ketinggian pada suatu motivasi seseorang mengerjakan hanya satu aktivitas. Maka demikian dinamakan kebutuhan yang mempunyai sifat tingkatan secara berturut-turut, berlainan tingkatannya dalam motivasi sebuah aktivitas, dan juga yang dikatakan perbuatan. Tingkatan ini terdiri beberapa titik kuasa hingga yang tidak kuat memotivasi adalah sebagai berikut: kebutuhan jasmani, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan manusia tertinggi. Menurut Maslow tidak memperdutkan tentang kebutuhan spiritual, yang sebetulnya lumayan penting peranannya menjadi motivasi, paling utama di lingkungan pengait ajaran agama/kepercayaan kepada Allah SWT..

Berhubungan hal tersebut, Maslow memberikan tiga asumsi terdiri dari deretan ataupun kedudukan yang beda tiap kebutuhannya, cara motivasi kepada

karyawan sebagai kelompok kerja atau kantor perusahaan. Adapun asumsi yang tertera ialah:

- a. Kebutuhan terendah adalah yang terkuat, harus terpenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik.
- b. Kekuatan yang diperlukan dalam memberikan dorongan semangat itu tidak berjalan lama. Jika hal tersebut telah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi.
- c. Untuk dapat digunakan agar memenuhi kebutuhan yang lebih besar, terbukti makin banyak daripada untuk mencukupi kebutuhan yang berada ke deretan yang terendah. (Nawawi : 2005)

2.1.1.4. Hubungan Motivasi dengan Sistem Upah

Menurut Nawawi (2005) menjelaskan bahwa suatu sistem upah sudah disetujui seperti keadaan terlalu utama dalam menyatakan proses kerja yang terbaik. Negara industri seperti USA diperkirakan antara 70 persen sampai dengan 80 persen perusahaan/organisasi mepergunakan sistem ini untuk mendorong pekerjaannya.

Menurut uraian diatas, hingga harus ada ketegasan sekali lagi bahwa dalam motivasi kepada karyawan, jika banyak dipersoalkan mengenai kompensasi secara tidak langsung, khususnya dalam bentuk yang disebut intensif. Tujuan sistem perbuatan intensif pada dasarnya sebagai berikut:

- 1) Teori intensif dimotif dalam hubungan dengan sistem balas jasa, sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja supaya tiada hentinya berikhtisar membetulkan dan tingkatan sanggup dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab.

- 2) Teori intensif ialah pelengkap terhadap gaji pokok yang dikasikan kapan saja, maka dibedakan terhadap pekerja yang pengalaman yang tidak kurang prestasi untuk melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, akan terus berlaku di persaingan baik dalam menghasilkan prestasi, yaitu motivasi menurut pemberian intensif.

2.1.1.5. Faktor Motivasi Kerja

Hezberg membetangkan pendapat hierarki dari kebutuhan menurut Maslow dijadikan dua faktor terhadap motivasi. Berikut faktor yang dimaksud adalah:

a. Faktor dorongan

Faktor ini menyebutkan dengan *satifier* mempunyai arti sumber dari dalam diri manusia. Faktor ini juga serupa menganjurkan seorang untuk menapatkan prestasi dari sumber diri sendiri yaitu:

1) Meraih prestasi

Adalah upaya gerakan motivasi untuk semangat bekerja bagi setiap orang. Karena hal tersebut mendorong seorang untuk membentangkan aktivitas untuk menunjukkan seluruh kekuatan begitu juga energi yang memiliki untuk memperoleh prestasi yang bagus.

2) Tanggung jawab

Ialah upaya gerakan memotivasi sebagai mempunyai rasa bekerja berhati-hati untuk dapat menciptakan produk dengan kualitas yang sangat bagus.

3) Memiliki kepuasan kerja

Yaitu pendapat yang menyebutkan teori tingkatan bersama terhadap kepuasan memajukan sebuah kepribadian merupakan suatu faktor penentuan kestabilan dalam kepuasan kerja.

b. Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor tersebut bisa diartikan dengan *disatisfier* dan *ekstrinsic*. Faktor ini juga bisa disebut dengan *hygiene factor* adalah faktor yang memiliki sifat ekstrinsik yang sama artinya dengan sumber dari luar diri manusia. Semisal dari kelompok kerja, tapi ikut memastikan perilaku manusia dalam keadaan kesejahteraannya, faktor yang bersangkutan dengan proses kebutuhan sebagai menjaga keberadaan pegawai seperti manusia, perbuatan ketertarikan dan kebaikan. Dan faktor ini juga disebutkan dengan kata *dissatisfier* (ketidakpuasan) yang tingkatannya masuk kedalam faktor ekstrinsik yaitu:

1) Ketentraman dan Keselamatan Kerja

Ketentraman dan keadaan kerja yaitu sebagai perlindungan yang dikasi kepada kelompok kerja kepada tanggungan ketentraman untuk keselamatan diri sendiri disaat bekerja.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

3) Hubungan Internasional diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.1.6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang dipakai pada sebuah variabel ini menurut Maslow yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling besar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu kebutuhan untuk persahabatan yang lebih erat kepada orang lain.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.1.1.7. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja menurut perspektif dalam islam diartikan yaitu mengerjakan sesuatu harus dilakukan dengan semangat, dan penuh pengharapan baik untuk menuju kebahagiaan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan kita akan dilihat oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut firman Allah SWT di atas menerangkan bahwanya segala sesuatu apa yang kita lakukan akan kembali lagi kepada Rabbnya. Adapun apa yang kita kerjakan harus didasari hati yang tulus,, semangat dan motivasi. Siapa yang bekerja dengan tulus hati akan mendapatkan keridhaan dari Allah Swt.

Berdasarkan kalimat suci Al-Qur'an lainnya memberikan penjelasan perihal motivasi kerja ialah surah Al-Fajr ayat 24 lafalnya yaitu:

يَقُولُ يَا أَلَيْسَ لِي بِأَعْيُنٍ قَدْ مَتَّ لِحَيَاتِي

Artinya: Dia mengatakan: “Alangkah baiknya kiranya aku dahulu mengerjakan (amal saleh) untuk hidupku ini”.

Ayat selanjutnya dari surah Al-Jasyah ayat 10, yang berbunyi:

مِنْ وَرَائِهِمْ جَهَنَّمُ وَلَا يُغْنِي عَنْهُمْ مَا كَسَبُوا شَيْئًا وَلَا مَا اتَّخَذُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ أَوْلِيَاءَ وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: Dihadapan mereka neraka jahanam dan tidak akan berguna bagi mereka sedikitpun apa yang telah mereka kerjakan, dan tidak pula berguna apa yang mereka jadikan sebagai sembahsan-sembahsan (mereka) dari selain Allah, dan bagi mereka azab yang besar.

2.2.2. Kinerja

2.2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto (1991) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Sedangkan menurut

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Mengginson (1981) dalam Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut: “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara fisiologis, keamanaan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara

lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.2.3. Komunikasi Kinerja

Menurut Sinambela (2012) definisi komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan.

Pesan adalah produk utama komunikasi, pesan berupa lambing-lambang yang menjalankan ide/gagasan, sikap, perasaan, praktik, atau tindakan. Bisa berbentuk kata-kata tertulis, lisan, gambar-gambar, angka-angka, benda, gerak-gerik atau tingkah laku dan berbagai bentuk tanda-tanda lainnya. Komunikasi dapat terjadi dalam diri seseorang, antara dua orang, diantara beberapa orang atau banyak orang. Komunikasi mempunyai tujuan tertentu, artinya komunikasi yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan kepentingan pelakunya.

Rencana yang dihasilkan tentu saja perlu dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi. Pengomunikasian kinerja yang diinginkan seyogyanya dilakukan dua arah antara atasan dengan bawahan. Hal ini diharapkan agar atasan maupun bawahan memiliki pemahaman yang sama akan kinerja yang diharapkan. Adapun prosesnya adalah dengan memperhatikan metode yang biasa dipakai:

- 1) Pertemuan status report singkat bulanan atau mingguan dengan setiap pegawai.
- 2) Pertemuan kelompok secara berkala, dimana setiap pegawai melaporkan status pekerjaan ataupun proyek mereka.
- 3) Status report singkat yang tertulis secara berkala dari setiap pegawai.

- 4) Komunikasi informal
- 5) Komunikasi khusus saat masalah timbul, atas kehendak pegawai.
- 6) Sebagian pimpinan akan menyimpan beberapa catatan mengenai status pekerjaan dan kemajuan.

2.2.2.4. Tahapan dan Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2016) proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. *Pendefinisian kinerja* berarti memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya. *Penilaian kinerja* berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan; ini biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat. Ketiga, penilaian kinerja biasanya membutuhkan *sesuai umpan balik*. Disini, atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.

Ada beberapa sistem peringkat penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2007) sebagai berikut:

- 1) Membantu organisasi dalam mengkoordinasikan pekerjaan unit-unit kerja dan membantu menyesuaikan pekerjaan perorangan dengan tujuan yang lebih besar.
- 2) Membantu mengidentifikasi kendala-kendala kebersihan yang mengganggu produktivitas organisasi.
- 3) Memberikan informasi yang valid, yang dapat dipergunakan untuk penentuan promosi mendiagnosis masalah-masalah yang menyingkirkan kendala sukses perorangan.

- 4) Memberikan informasi yang tepat waktu kepada para manajer, sehingga mereka dapat mencegah timbulnya masalah.

2.2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk menilai mutu kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Robbins (2006):

a. Kualitas

Kualitas dihitung dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang diperoleh serta kesempurnaan tanggung jawab terhadap keterampilan dan kinerja karyawan.

b. Kuantitas

berupa jumlah yang diperoleh yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

c. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat kegiatan yang diatur agar mendapatkan hasil pada awal waktu sebagaimana diterangkan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektifitas

Berdasarkan tingkatan menggunakan sumber daya organisasi melalui tenaga, harta, metode ilmiah, dan kebutuhan pokok yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Berdasarkan tingkatan seorang pekerja, kedepannya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya, dan komitmen kerja. Membentuk suatu tingkat dimana karyawan

mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Dharma (1991) memberikan pandangan yaitu tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus terselesaikan.
- b. Kualitas, merupakan mutu yang diciptakan.
- c. Ketetapan waktu, adalah kesetaraan terhadap waktu yang telah ditetapkan.

Sebagaimana Wirawan (2009) menuturkan bahwanya tolak ukur kinerja terdapat tiga bagian, adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, kualitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas menjadikan hasil kerja.
- b. Memiliki disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
- c. Kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas harus dimiliki setiap pribadi

2.2.2.6. Kinerja Karyawan Menurut Al-Qur'an

Menurut islam bekerja merupakan perkara wajib pada tiap insan. Yusanto *et.al* dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyatakan sesungguhnya kemuliaan bekerja yaitu sama halnya dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, yakni: salat. Seseorang yang sehari-hari sibuk bekerja akan memperoleh derajat atau kemuliaan disisi Tuhannya.

Didalam kitab suci Al-Qur'an mengkaji tentang kemampuan atau tanggung jawab pegawai yang baik, seperti di dalam Surat As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Sebagaimana Allah Ta'ala memberi petunjuk kepada hambanya untuk berperang dengan barisan yang teratur dan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu, “dalam barisan yang teratur” dapat diinterpretasikan ketika memulai di dalam suatu organisasi harus melakukan tugasnya agar memperoleh aturan untuk mencapai tujuan, dan memudahkan organisasi tersebut menjadi lebih kuat.

Hafidhuddin dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) juga menyatakan bahwasanya professional bukan hanya diukur oleh sebesar gaji yang didapat tetapi profesionalisme harus diartikan lebih kepada bekerja lebih maksimal dan berkomitmen beserta kesungguhan, seperti dalam Al-Qur'an Surat Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

Dari ayat diatas adalah bahwasanya jika kita melaksanakan hal-hal kebajikan. Sebab hal itu, kita akan mendapatkan keridhaan dari Allah Swt. Begitu juga sebaliknya jika kita melakukan kejahatan maka akan dapat balasan dari Allah Swt. yang sama, seperti kita melakukan kejahatan sebelumnya. mengenai hal ini tidak jauh berbeda dengan kita bekerja, jika kita bekerja dengan baik atau mentaati aturan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, kita akan memperoleh ganjaran sama halnya dengan gaji yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat dimaknai juga sebagai kekuatan-kekuatan yang memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap mutu kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Sedangkan menurut Nitisemito (1986) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

2.2.3.2. Tempat Kerja yang sesuai dengan Manusia

Berdasarkan menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan fisik dalam arti segala keadaan yang terdapat lingkungan kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Berikut ini adalah perancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai:

1) Perancangan berdasarkan individu ekstrim

Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar pegawai yang akan memakainya (biaya minimal 95% pemakai).

2) Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan

Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar fasilitas dapat menampung/dipakai dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya.

3) Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya

Prinsip ini digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan.

2.2.3.3. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan kinerja manusia/pegawai, berikut ini adalah:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan memberikan manfaat besar bagi karyawan fungsinya untuk mendapat keselamatan dan kelangsungan kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang ditetapi tidak menjadi silau.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama dari adanya udara segar adalah tersedianya tanaman disekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyebutkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia.

2.2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian (2006) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain:

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lega
- c) Ventilasi pertukaran udara
- d) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- e) Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

2.2.3.5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja diukur melalui:

a. Sirkulasi Udara

Hal ini dimaksudkan bahwa sirkulasi udara sangat penting, karena oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme

b. Pencahayaan Diruang Kerja

Memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan bantu menciptakan kinerja pegawainya.

c. Kebisingan

Keramaian mengganggu atau merusak pemusatan perhatian (konsentrasi), siapapun tidak suka pendengaran suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

e. Kelembaban Udara

Banyaknya air yang terandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.2.3.6. Lingkungan Kerja dalam Prespektif Islam

Sebagai makhluk yang berakal Tuhan menjadikan setiap insan khilafah dimuka bumi ini agar dapat memberikan rasa aman setiap ciptaan Allah Swt. Manusia adalah makhluk hidup teramat sempurna yang diberikan akal pikiran, berharap mampu mengelola daerah (lingkungan) supaya menjadi guna sumber daya untuk perihal berlangsungnya makhluk hidup.

Menurut Nitisemito (1986) bahwa memelihara kebersihan dan melestarikan lingkungan menjadi kewajiban seluruh umat manusia, karena Allah Swt. sangat menyukai keindahan dan kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih dapat juga memberikan dampak positif terhadap kinerja dan semangat ketika kerja.

Setiap insan juga mempunyai tanggung jawab yaitu tugas untuk menjaga, memanfaatkan, dan mengolah lingkungan baik dan benar. Contohnya dinyatakan pada Al-Qur'an Surat Al-A'raf ayat 56 sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiannmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa tuhan memerintahkan manusia supaya tidak melakukan suatu yang buruk di bumi ini. Karena Allah Swt. telah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluk hidup untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar dan tidak ada sedikitpun yang rusak. Perihal itu dimaksudkan tidak hanya merusak lingkungan tetapi rusaknya spiritual yakni kesyirikan dan kemaksiatan. Sebab maksiat tersebut mencakup segala persoalan yang dilarang atau diharamkan yaitu seperti berbuat kezaliman terhadap makhluk hidup atau hal -hal yang dapat merusak pikiran dll. (Al-Jazairi, 2007)

2.3. Hubungan Antarvariabel

2.3.1. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Krisnawanto (2006) menyatakan bahwa setiap perusahaan tentunya memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya agar perusahaan tersebut terus dapat berdiri dan berkembang. Dan karyawan adalah ujung tombak dimana perusahaan dapat selalu mencapai target yang sudah ditentukan. Setiap karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan agar target perusahaan dapat tercapai. Dan tentu dibarengi dengan lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar motivasi kerja mereka tidak menjadi rendah.

Hubungan motivasi kerja dengan lingkungan kerja menurut Lyman dan Porter (dalam Stroner dan Freman, 1994), mengemukakan bahwa terdapat tiga perubah yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan perusahaan, yaitu:

- a. Karakteristik individu yang meliputi minat, sikap pada diri masing-masing, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial.
- b. Karakteristik pekerjaan meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan.
- c. Karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.

Lingkungan kerja menjadi unsur dimana beralangsunya pekerjaan tersebut terdapat adanya tempat atau keadaan bersih pada perusahaan, dan segala sesuatu yang menunjang perusahaan tersebut sehingga memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan. Sudah menjadi keharusan untuk menjaga lingkungan

supaya lingkungan tetap bersih dan nyaman untuk bekerja. Dimana lingkungan kerja ini harus sudah memenuhi standar dari lingkungan kerja pada tiap-tiap perusahaan ataupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan, karena berkaitan dengan aktivitas sehari-hari dari para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja kurang baik maka pekerja tidak akan bekerja secara maksimal karena lingkungan perusahaan tidak memaksimalkan lingkungan yang disekitar bagi karyawan.

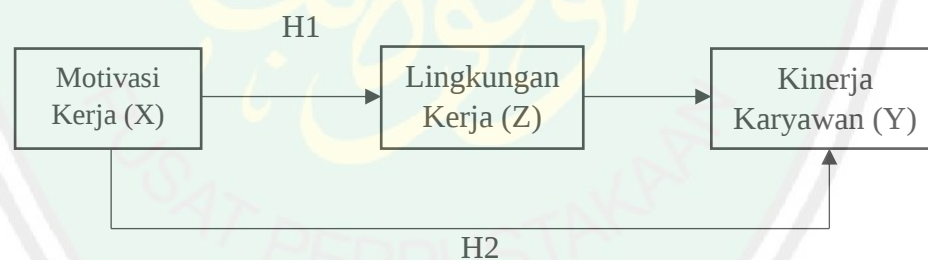
Beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kondisi fisik dan nonfisik menurut Sedarmayanti (2009). Disebutkan pula, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, dan menguasai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi sangat penting bagi kinerja untuk melakukan pekerjaan sesuai yang ada diperusahaan agar bekerja secara maksimal dan menyenangkan diri sendiri agar tidak stress saat bekerja. Berdasarkan hal ini Robbins menyatakan (2002) motivasi adalah sebuah harapan untuk mengerjakan sesuatu atau menentukan kecakapan dalam bertindak untuk memberikan kepuasan yang dibutuhkan perindividu. Agar setiap apa yang dibutuhkan tersebut sesuai dengan keinginan, setiap orang diharuskan untuk bekerja keras dan mampu dalam menguasai pekerjaan. Jika seseorang itu

mempunyai dorongan atau motivasi yang baik dalam bekerja, maka kemampuan kerja seorang pegawai terhadap perusahaan akan naik secara drastis atau memberikan keuntungan dan sesuai apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Abdul Hakim (2006) menyatakan penyebab atau faktor yang dapat merusak mutu kerja pegawai/karyawan yaitu hal yang berkaitan dengan motivasi, sebab dorongan kerja atau motivasi menjadikan keadaan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu usaha agar mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diharapkan. Latief (2012) mengungkapkan dengan terciptanya motivasi atau dorongan yang kuat, dengan demikian akan membuahkan hasil atau mutu kerja yang baik dan menjadi berkualitas dari pekerjaan yang dilakukannya. Perihal ini memberikan artian tiap-tiap peningkatan motivasi atau dorongan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

2.4. Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Hipotesis

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2019

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat juga dimaknakan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002).

Berdasarkan rumusan masalah, maka rumusan yang dibentuk hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

- (H1) : Terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali.
- (H2) : Lingkungan kerja memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada jenis penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif. Sugiyono dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013) memberikan definisi metode kuantitatif dipakai untuk penelitian ini terutama pada keseluruhan jumlah (populasi) atau sampel yang sudah ditentukan. Pendekatan dan jenis penelitian meliputi, 1) pengumpulan data, 2) instrument penelitian, dan 3) analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, agar tujuan itu dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian. Pada penulisan skripsi ini penulis melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Indocitra Jaya Samudera beralamatkan di jalan Gatot Kaca No. 88 Pengambengan Bali.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Djarwanto (1993) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) menyatakan keseluruhan jumlah (populasi) merupakan keseluruhan jumlah pada objek (perorangan) yang memiliki karakteristik dapat dikirakan. Mengenai penelitian tersebut populasi karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera berjumlah 69 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Arikunto (1993) menyebutkan tentang sampel merupakan beberapa bagian atau wakil populasi pada penelitian ini. Sugiyono (2009) menyebutkan perolehan dari jumlah dan karakteristik pada setiap populasi tersebut dinamakan

sampel. Jika populasi tersebut besar, kemungkinan kecil diteliti untuk mengetahui seluruh yang ada pada populasi seperti adanya suatu keadaan yang terbatas waktu dan dana. Sebab hal itu peneliti dapat mengambil sampel berjumlah 69 responden, dimana diantaranya hanya mengambil dari bulanan tetap dan harian tetap. Karena peneliti ingin meneliti karyawan yang selalu berada di perusahaan jika disaat produksi atau tidak produksi.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, populasinya kurang dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% populasi yang ada pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali yaitu sebanyak 69 orang responden. Dengan demikian peneliti menggunakan seluruh populasi tanpa harus mengambil sampel peneliti sebagai unit observasi disebut Teknik sensus.

3.4. Data dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber daya penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (Supriyanto dan Mashuri, 2010). Pada penelitian

ini data sekunder diperoleh dari pabrik yang dapat dilihat dokumentasi PT. Indocitra Jaya Samudera dan berita atau info yang berkaitan dengan data.

3.5. Teknik Pengumpulan

Peneliti akan memperoleh atau cara menandakan data yang diambil semaksimal mungkin, dengan demikian dibutuhkan teknik pengumpulan data supaya adanya keterangan atau bukti yang didapat berguna menjadi data objektif dan tidak akan terjadi proses penyimpangan terhadap data sebenarnya. Pada penelitian ini memakai beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuesioner

Berikut ini Teknik pengumpulan data ialah kuesioner. Supriyanto dan Maharani memberikan pendapat (2013), angket yang disusun secara tekstur itu merupakan kuesioner fungsinya untuk menjaring data, agar mendapatkan data yang lebih akurat yaitu berupa tanggapan langsung atau responden. Tujuan membuat kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian.

2. Wawancara

Selain dari pengambilan data, data juga dapat diperoleh disaat interview atau wawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih sedikit/kecil (Sugiyono, 2009).

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Mashuri, 2010).

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen utama pada penelitian ini yaitu peneliti menggunakan jenis angket tertutup, menurut Sugiyono (2009) pertanyaan tertutup merupakan sebuah pertanyaan yang mengharapkan perjawaban yang singkat atau menginginkan perjawaban (responden) agar memilihkan salah satu jawaban alternatif dari setiap pertanyaan yang sudah disediakan.

Pada penelitian ini menggunakan skala Likert dalam mengukur variable-variabel pada angket. Istijanto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyatakan dalam skala Likert untuk menghitung ukuran persetujuan atau ketidaksetujuan perjawab (responden) dengan serangkaian pertanyaan yang telah diukur suatu objek, sehingga dapat digunakan dengan nilai perbutir dari jawaban seperti ini:

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat setuju | = Skor 5 |
| 2. Setuju | = Skor 4 |
| 3. Netral | = Skor 3 |
| 4. Tidak setuju | = Skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | = Skor 1 |

3.7. Definisi Operasional Variabel

Untuk lebih memudahkan dan menghindarkan dari kekeliruan dengan cara menginterpretasikan pengertian atau memberika makna dari sebuah penelitian ini, dengan demikian, peneliti memiliki penegasan istilah-istilah perihal ini telah disebutkan menurut Supriyanto dan Maharani (2013):

1. Variabel Dependen (*dependen variable*) variabel yang sudah dicakup pada hipotesis yang telah diberi ketentuan dan dapa terpengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Variabel Independen merupakan suatu variabel bebas atau juga disebutkan penjelas yang mempengaruhi atau menjadikan sebab berubahnya variabel yang telah terpengaruh.
3. Variabel Intervening adalah suatu variabel yang bersifat menjadi sarana (mediasi) dari sebuah hubungan variabel bebas ke variabel yang sudah dipengaruhi.

Tabel 3.1
Operasional Tabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis (X1)	Sandang	1. Pemenuhan kebutuhan sandang 2. Kebutuhan sandang	Maslow (Nawawi, 2005)
		Papan	3. Pemenuhan kebutuhan papan 4. Perihal layaknnya gaji yang diterima pada keperluan atau kebutuhan papan saat ini	
		Pangan	5. Proses memenuhi kebutuhan pangan 6. Kepantasan gaji yang diterima pada keperluan atau kebutuhan pangan saat ini	
	Kebutuhan rasa aman (X2)	Keamanan kerja	7. Rasa aman dalam bekerja 8. Keamanan kerja kantor 9. Ketersediaan alat-alat kerja	
		Jaminan sosial	10. Adanya jaminan sosial 11. Adanya biaya perawatan 12. Layanan kesehatan yang mewadahi	
		Program pension	13. Adanya program pension	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kebutuhan social (X3)	Perasaan diterima oleh orang lain	14. Pemberian asuransi kesehatan	
			15. Rasa atau keadaan batin ketika diterima oleh teman kerja 16. Keselarasan sebuah hubungan terhadap atasan 17. Keselarasan suatu hubungan terhadap teman kerja	
		Dianggap penting oleh orang lain	18. Memiliki rasa saling menghormati 19. Kehadiran anda sangat penting pada perusahaan	
		Persaan ingin berkembang	20. Peluang mendapatkan promosi jabatan 21. Peluang bertambah berkembang ke jenjang yang lebih baik	
	Kebutuhan penghargaan (X4)	Status	22. Status atau keadaan sosial pekerjaan 23. Status jabatan atau kedudukan pekerjaan	
		Pengakuan	24. Pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi 25. Pujian atasan langsung atas prestasi kerja	
		Perhatian	26. Memperhatikan atau perhatian atasan langsung proses penyelesaian kerja 27. Memperhatikan atau memberi perhatian teman kerja proses penyelesaian kerja	
	Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	Perkembangan	28. Peluang lebih luas agar dapat mengembangkan diri 29. Kesempatan lebih untuk memperkenalkan ke ranah tinggi	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		tercapai potensi seseorang	30. Promosi jabatan untuk mencapai potensi diri 31. Adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan	
Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja	32. Bekerja sepadan dengan standart perusahaan 33. Ketelitian dan kejujuran	Robbins (2002)
		Kualitas kerja	34. pendapatan kerja sesuai dengan target 35. Menyempurnakan pekerjaan yang telah diberikan atasan	
		Ketetapan waktu	36. Kedisiplinan waktu 37. Sesuai target saat produksi	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja (Z)	Sirkulasi udara	38. Pertukaran udara pada tempat kerja mengeluarkan pertukaran udara yang baik dan bersih 39. Penempatan ventilasi pada setiap ruang	Sedarma yanti (2001)
		Pencahayaan diruang kerja	40. Cahaya ditempat kerja tidak menyilaukan 41. Kurangnya pencahayaan pada ruang kerja dapat mengurangi konsentrasi kerja	
		Kebisingan	42. Memberikan kenyamanan tidak adanya kebisingan dari kendaraan di lingkungan kerja 43. Tidak ada kebisingan antar karyawan saat produksi berlangsung	
		Penggunaan warna	44. Suasana dalam gedung atau di tempat kerja membuat nyaman 45. Mendesain yang terdapat pada dinding maupun gedung	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			sesuai harapan karyawan	
		Fasilitas	46. Adanya fasilitas ibadah untuk karyawan 47. Lengkapnya fasilitas untuk produksi	

Sumber: Yang diolah oleh peneliti, 2019

3.8. Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan Singarimbun (1987) dalam Supriyanto dan Mashuri (2010) menyatakan bahwa uji validitas menjelaskan telah jauh dimana suatu alat ukur itu mengukur apa yang perlu diukur. Produk momen, beberapa soal (item) pertanyaan dapat dinyatakan valid > dari 0.30.

Berikut ini rumusan dari validitasnya yaitu:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

X = Skor Item

N = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

Sebuah instrumen valid yang dapat diartikan instrument tersebut mampu mengukur mengenai sesuatu yang telah diukur. Proses menguji validitas dengan cara menghitung korelasi antar nilai/skor tiap-tiap pertanyaan serta nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Apabila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka dikatakan valid dan juga kebalikanya maka dikatakan tidak valid (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dasar pengambilan atau

keputusan sebuah item valid atau tidak valid, dapat dilihat dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0.30 jadi dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus dijadikan lebih baik lagi atau dihapuskan (dibuang), Sugiyono dalam (Supriyanto dan Masyhuri, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyatakan reliabilitas menjelaskan pengertian bahwa sesuatu itu dapat dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data sebab instrumen tersebut sudah baik. Untuk lebih mengerti sebuah struktur reliabel mampu diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* berikut di bawah ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0.60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.9. Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan

diantara variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bekan (oksogen) terhadap variabel (endogen) Ridwan dan kuncoro (2008) dalam supriyanto dan Maharani (2013).

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut Uyanto dalam Sani dan Maharani (2013) Uji normalitas memberikan tujuan untuk lebih tahu apakah residual model regresi yang telah diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas mengharapkan model yang mendapat hasil dan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Linieritas

Uji linieritas berguna untuk melihat apakah spesifikasi model dipaikai telah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisis sesuai garis lurus atau tidak). Uji linieritas dikerjakan dengan cara memakai *divitiation from linierity*. Pedoman penggunaan divititation from linierity, dengan sudut pandang sig *f* pada *divitiation from linierity*. Apabila sig pada *divitiation from linierity* > 0.0 dengan demikian hubungan tersebut merupakan linier. Kebalikannya apabila sig pada *divitiation from linierity* lebih kecil 0,05 dengan ini antar hubungan variabel yaitu tidak linier (Sarjono dalam Supriyadi dan Maharani, 2013).

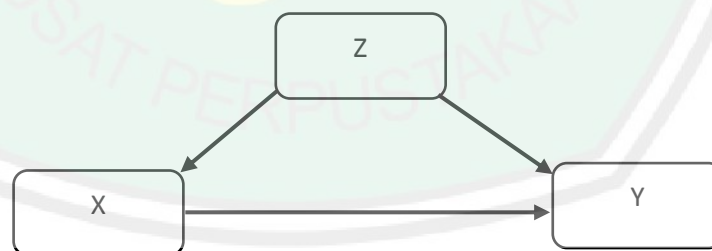
3.9.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) mampu untuk menganalisis pola hubungan antara variabel. Metode analisis jalur dapat mengetahui pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung segolongan dengan variabel motivasi (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Koefisien regresi yang berstandartkan dengan koefisien jalur, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari berbasis data yang telah dirangkup dalam angka pokok Z-score. Analisis jalur terbantu oleh aplikasi SPSS v25, telah menentukan uji F Alpha = 0.05/p lebih kecil dari 0.05 sebagai tingkatan *sig. F*, selanjutnya untuk uji T sebagai tingkatan *sig. alpha* = 0.05 atau p lebih kecil dari 0.05 yang muncul kode *sig. T* perihal tersebut digunakan untuk menentukan signifikansi mempengaruhi secara tidak langsung dari variabel bebas pada variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9.4. Uji Mediasi

Gambar 3.1
Hubungan Antar Variabel



Sumber : Ghozali, 2016

Variabel lingkungan kerja disebut mediasi apabila motivasi kerja menurut signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja secara signifikan

mempengaruhi lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengontrol motivasi kerja (Ghozali, 2016).

Proses menguji memediasikan untuk bertujuan mendetek kedudukan variabel intervening model. Cara menguji hipotesis memediasikan dapat dikerjakan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang diebut atau dikenal dengan uji Sobel melalui *Software Free Static Calculation for Sobel Test* versi 4.0 (Maharani, 2017). Cara pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung diperlukan pengujian terhadap nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t pada tabel. Oleh sebab itu, dapat menyimpulkan terjadinya pengaruh mediasi (Ghozali, 2006). Setelah itu, untuk mengetahui atau menentukan sifat hubungan antar variabel baik sebagai variabel *complete mediation* ataupun *partial mediation*, dan bukan sebagai variabel penengah yang dipakai untuk metode pemeriksaan.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil

PT. Indocitra Jaya Samudera bergerak pada industr pengolahan ikan laut dan biota perairan lainnya dengan fokus pada pengalengan ikan dengan usaha tambahan berupa industri tepung ikan dan es batu. Produk PT. Indocitra Jaya Samudera dari pengalengan ikan sarden adalah Kito, Pina, Vitan, Expo, dan Promo dengan varian rasa saus tomat dan pedas. Selain produk pengalengan ikan sendiri, PT. Indocitra Jaya Samudera juga bekerja sama dengan PT. Hienz ABC Indonesia dalam membuat produk sarden ABC dengan rasa saus tomat, pedas dan ekstra pedas. Dalam perkembangannya, kini PT. Indocitra Jaya Samudera telah menjadi perusahaan pengalengan ikan sarden ABC terbaik di antara perusahaan pengalengan ikan sarden lainnya yang bekerja sama dengan PT. Hienz ABC dan menjadi satu-satunya perusahaan pengalengan di Bali yang memproduksi produk sarden ABC.

Perusahaan ini terletak di Jalan Gatot Kaca No. 88, Dusun Ketapang, Desa Pangambengan, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali. Luas tanah yang dimiliki PT. Indocitra Jaya Samudera adalah seluas +/- 16.000 m² yang termasuk atas pabrik industry pengalengan ika, tepung ikan, es, sarana, dan sarana pegawai.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi

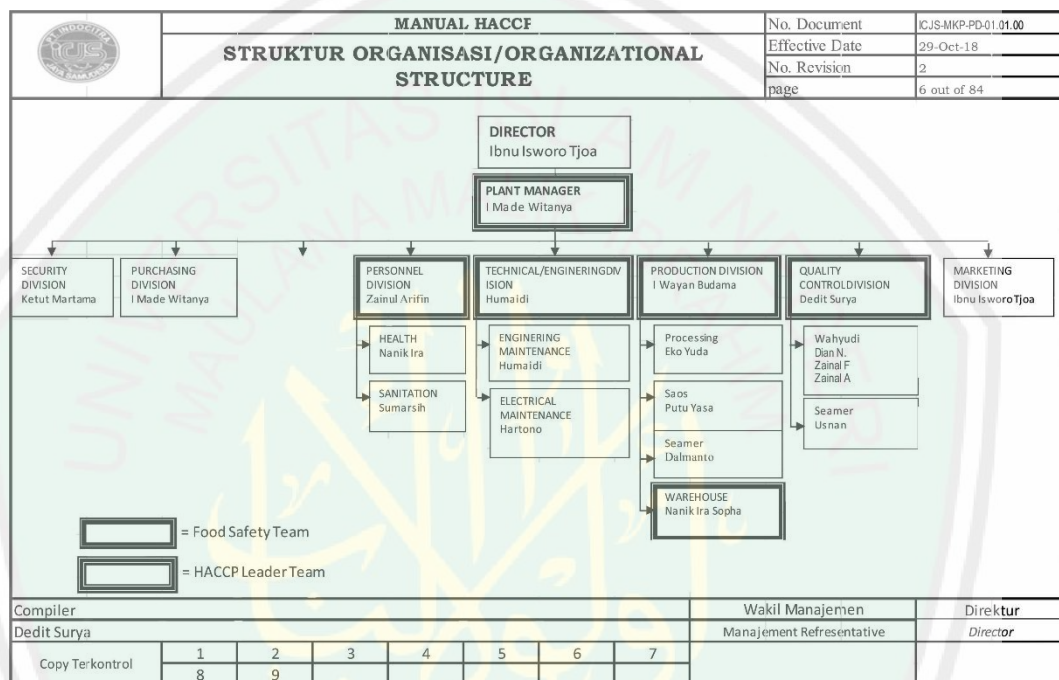
Menciptakan produk yang berkualitas sesuai gmp, haccp dan *food safety*.

Misi

Menciptakan produk yang halal dan aman untuk dikonsumsi oleh seluruh lapisan masyarakat

4.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja. Dari responden sebanyak 69, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
< 30 Tahun	16	24
30-40 Tahun	44	63

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
> 40 Tahun	9	13
Total	69	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas terlihat bahwa mayoritas responden adalah penelitian ini mempunyai usia 30-40 tahun yaitu 44 orang atau 63%, kemudian sebanyak 16 orang atau 24% berusia < 30 tahun dan berusia > 40 tahun sebanyak 9 orang atau 13%. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para karyawan berada pada usia produktif dan masih dapat meningkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-Laki	45	65,3
Perempuan	24	34,7
Total	69	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 45 orang atau 65,3%, sedangkan sebanyak 24 orang atau 34,7% adalah perempuan.

Responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SMP	10	14,5
SMA	35	50,7
D3-S1	24	34,8
Total	69	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 35 orang atau 50,7%, kemudian disusul dengan karyawan berpendidikan D3-S1 sebanyak 24 orang atau 34,8%, dan yang paling sedikit karyawan dengan pendidikan SMP sebanyak 10 orang atau 14,5%.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa item-item pertanyaan variabel motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan dinyatakan valid. Berikut ini adalah tabel 4.4 yang berisi hasil uji validitas dari ketiga variabel diatas. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	0,514	Valid
	Item 2	0,440	Valid
	Item 3	0,600	Valid
	Item 4	0,543	Valid
	Item 5	0,374	Valid
	Item 6	0,614	Valid
	Item 7	0,629	Valid
	Item 8	0,556	Valid
	Item 9	0,481	Valid
	Item 10	0,382	Valid
	Item 11	0,502	Valid
	Item 12	0,635	Valid
	Item 13	0,500	Valid
	Item 14	0,384	Valid
	Item 15	0,494	Valid
	Item 16	0,431	Valid
	Item 17	0,309	Valid

Model	Item	Koefisien Jalur	Keterangan
	Item 18	0,539	Valid
	Item 19	0,561	Valid
	Item 20	0,458	Valid
	Item 21	0,363	Valid
	Item 22	0,358	Valid
	Item 23	0,392	Valid
	Item 24	0,516	Valid
	Item 25	0,625	Valid
	Item 26	0,706	Valid
	Item 27	0,695	Valid
	Item 28	0,585	Valid
	Item 29	0,662	Valid
	Item 30	0,403	Valid
	Item 31	0,412	Valid
Kinerja	Item 1	0,698	Valid
	Item 2	0,501	Valid
	Item 3	0,769	Valid
	Item 4	0,884	Valid
	Item 5	0,666	Valid
	Item 6	0,704	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,324	Valid
	Item 2	0,677	Valid
	Item 3	0,546	Valid
	Item 4	0,656	Valid
	Item 5	0,651	Valid
	Item 6	0,620	Valid
	Item 7	0,620	Valid
	Item 8	0,566	Valid
	Item 9	0,583	Valid
	Item 10	0,436	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25.0

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel < dari 0.05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument tersebut dikatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Instrument dikatakan andal (reliabel) jika memiliki koefisiensi reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih. Budi (2006) menjelaskan dalam menentukan kriteria indeks reliabilitas dengan interval sebagai berikut:

- 1) 0.00-0.20 : sangat kurang reliabel
- 2) >0.20-0.40 : kurang reliabel
- 3) >0.40-0.60 : cukup reliabel
- 4) >0.60-0.80 : reliabel
- 5) >0.80-1.00 : sangat reliabel

Hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien alpha > 0.6. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0.6 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah reliabel. Disajikan pada Tabel 4.5 terkait hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.898	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.729	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.774	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 25.0

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel artinya variabel tersebut sudah stabil.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* yang diuji melalui SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06458683
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.073
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.6, variabel motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal dan memenuhi uji asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Linieritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Linieritas menggunakan Anova

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	185.946	23	8.085	2.175	.013
		Linearity	62.103	1	62.103	16.704	.000
		Deviation from Linearity	123.843	22	5.629	1.514	.118
	Within Groups		167.300	45	3.718		
	Total		353.246	68			

Berdasarkan uji linieritas menggunakan Anova dapat diketahui bahwa model memiliki nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,118 yang berarti lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki hubungan linier antar variabel. Dan model sudah memenuhi uji asumsi linieritas.

4.5. Hasil Analisis Jalur

Dalam melakukan pembuktian hipotesis yang dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25. Analisis jalur adalah metode untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Tabel 4.8

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hipotesis	B (Koefisien)	Koefisien	t Statistik	Signifikansi	Keterangan
1	$X \rightarrow Y$	-0.111	-3.663	0.000	Signifikan
2	$X \rightarrow Z$	-0.107	-1.345	0.183	Tidak signifikan
3	$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.202	1.688	0.096	Signifikan

Untuk menguji analisis jalur diperlukan identifikasi koefisien jalur pada tiap-tiap tahap sebagai berikut:

a) Tahap satu. Uji analisis jalur 1 dan 2

Tabel 4.9

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.154	2.06573
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.153	4.291		9.825	.000
	Motivasi Kerja	-.111	.030	-.408	-3.663	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

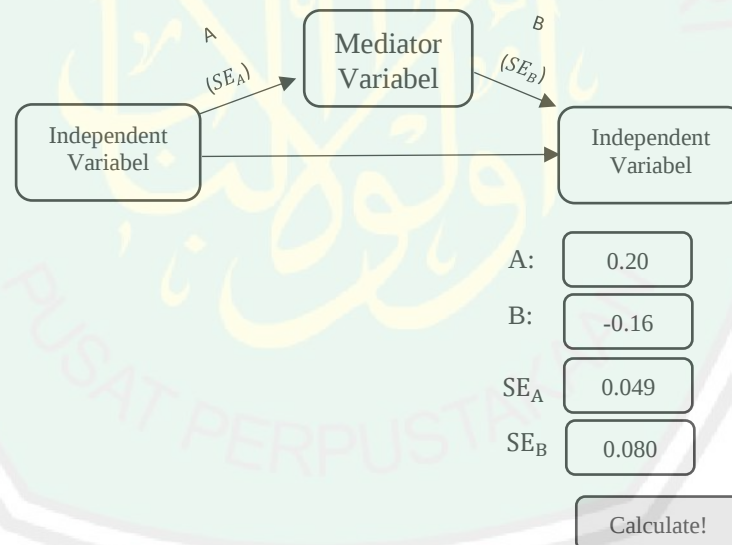
Pada jalur A, koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X) sebesar -0,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji t, variabel motivasi kerja (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t sebesar -3,663, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,154. Pada jalur B, koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (Z) sebesar -0,162 dengan nilai signifikansi 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (Z) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 2,6%.

Tabel 4.10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162 ^a	.026	.012	2.23320
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.251	3.570		8.754	.000
	Lingkungan Kerja	-.107	.080	-.162	-1.345	.183
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Tabel 4.11
Uji Sobel

Sobel test statistic: -1.79598060

One-tailed probability: 0.03624880

Two-tailed probability: 0.7249760

Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja (Z) memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t sebesar -1,345, dengan nilai signifikansi 0,183 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *adjusted R square*

sebesar 0,012. Setelah diuji menggunakan *Test Sobel Online*, maka terdapat hasil nilai *Sobel Test Statistic* -1,795 yang dapat diartikan bahwa nilai lebih kecil dari 1,98 atau variabel lingkungan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudera.

b) Tahap dua. Uji Analisis Jalur 3

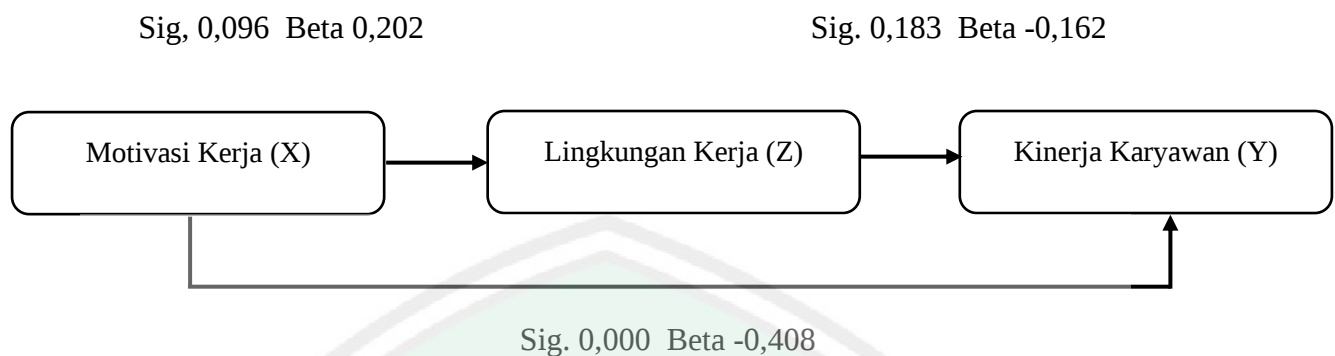
Tabel 4.12

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.026	3.34730
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.876	6.952		4.729	.000
	Motivasi Kerja	.083	.049	.202	1.688	.096
a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja						

Pada jalur C, koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai dampak pada lingkungan kerja (Z). Koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap lingkungan kerja sebesar 2,6%. Berdasarkan uji t, variabel motivasi kerja (X) memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap lingkungan kerja (Z) dengan nilai t sebesar 1,688, dengan nilai signifikansi 0,096 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,026. Berikut gambar hasil analisis jalur sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur



4.6. Pembahasan

4.6.1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 0,167 dengan nilai beta sebesar -0,408, karena nilai beta bertanda negatif maka dapat diartikan arah hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah berlawanan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka membuat semakin rendah kinerja karyawan, jadi hubungannya berlawanan atau beda arah. Berarti ada beberapa hal yang membuat karyawan tidak butuh motivasi untuk meningkatkan kinerjanya melainkan ada hal lain missal gaji tidak sesuai apa yang kinerja karyawan kerjakan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2018) motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi -0,128 dan t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,237 nilai t_{tabel} distribusi dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,74 hasil uji tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} (-0,137) < t_{tabel} (1,74)$. Nilai signifikansi dari

dari hasil menunjukkan kurang dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,240 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI.

Hal diatas dapat terjadi dikarenakan kondisi di PT. Indocitra Jaya Samudera yaitu motivasi bukan merupakan hal yang utama bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, terdapat hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja misalnya gaji, kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan ada faktor usia yang produktif, jika usia karyawan sudah mendekati pension, maka secara tidak langsung kinerja di perusahaan menurun. Kebetulan di PT. Indocitra Jaya Samudera ini ada beberapa kinerja yang sudah mendekati usia yang produktif atau masa pensiun.

Motivasi kerja dalam pandangan Islam yang berarti dalam mengerjakan sesuatu harus semangat, optimis, dan penuh kegembiraan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan kita akan dilihat oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa sesuatu apa yang kita lakukan kembali lagi kepada Allah Swt. Dan apapun yang kita kerjakan harus dengan adanya hati yang ikhlas, dan motivasi. Siapa yang bekerja dengan ikhlas akan mendapatkan keberkahan dari Allah Swt.

Ayat selanjutnya dijelaskan di surah Al-Jasyah ayat 10, yang berbunyi:

مِنْ وَرَائِهِمْ جَهَنَّمُ وَلَا يُغْنِي عَنْهُمْ مَا كَسَبُوا شَيْئًا وَلَا مَا اتَّخَذُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ أَوْلِيَاءَ وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: Dihadapan mereka neraka jahanam dan tidak akan berguna bagi mereka sedikitpun apa yang telah mereka kerjakan, dan tidak pula berguna apa yang mereka jadikan sebagai sembahsan-sembahsan (mereka) dari selain Allah, dan bagi mereka azab yang besar.

4.6.2. Lingkungan Kerja menjadi variabel mediasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan

Pada uji mediasi menggunakan *Test Sobel Online* terhadap variabel lingkungan kerja terdapat hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, kehadiran lingkungan kerja bukan merupakan hal yang sangat penting dalam penguatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera. Motivasi kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai beta 0,202 dengan standar error 0,049. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai beta -0,162 dengan standar error 0,080 dan setelah nilai diatas diuji menggunakan *Test Sobel Online* maka diperoleh hasil nilai *Sobel Test Statistic* -1,795 yang dapat diartikan bahwa nilai lebih kecil dari 1,98 atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera. Di PT. Indocitra pernah di demo karena lingkungan kerja kurang memadai semisal dari limbah gas, limbah ini sudah tercemar ke sekitar perusahaan dan mengganggu aktivitas dari masyarakat sekitar perusahaan, otomatis kenyamanan kerja akan berkurang dan berdampak kepada kinerja karyawan karena rasa khawatir membuat karyawan enggan untuk beraktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kavela (2015) motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dimana pengaruh langsung sebesar 0.325 lebih besar dari pengaruh tidak langsung 0.296, sehingga H4, tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Kholil, Sunaryo, ABS (2016) dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang" dan menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tidak mendukung teori dari Terry (2006) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1986) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut pandangan Islam lingkungan kerja merupakan sebuah tugas manusia untuk menjaga lingkungannya dengan benar, seperti dijelaskan pada al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 56 sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Karena Allah telah menciptakan segala macam

lingkungan dan makhluk hidup untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar dan tidak ada sedikitpun yang rusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll.

4.7. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Masalah motivasi kerja, kinerja dan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang kompleks. Oleh karena itu banyak indikator yang digunakan selain yang ada dalam penelitian ini.
2. Ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang tidak diteliti, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk meneliti permasalahan yang sama dengan menambahkan variabel bebas lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bertujuan untuk mengetahui atau menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

Sebagaimana pembahasan yang telah dilakukan serta hasil analisis data. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. sebagaimana dengan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh penting (signifikan) terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,167 dengan nilai beta sebesar -0,408, karena nilai beta bertanda negatif maka dapat diartikan arah hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah berlawanan. Atau semakin tinggi motivasi maka akan membuat kinerja semakin turun pada PT. Indocitra Jaya Samudera. Berarti ada beberapa hal yang membuat karyawan tidak butuh motivasi untuk meningkatkan kinerjanya melainkan ada hal misal gaji tidak sesuai apa yang kinerja karyawan kerjakan.
2. Lingkungan kerja bukan menjadi variabel mediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perihal ini berdasarkan motivasi kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai beta 0,202 dengan standar error 0,049. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai beta -0,162 dengan standar error 0,080 dan setelah nilai diatas diuji menggunakan *Test Sobel Online* maka diperoleh hasil nilai *Sobel Test Statistic* -1,795 yang dapat diartikan bahwa nilai lebih kecil dari 1,98 atau dengan kata lain variabel

lingkungan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudera.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Motivasi merupakan salah satu komponen yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pihak perusahaan perlu untuk meningkatkan hal selain motivasi agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dan lingkungan kerja bukan merupakan hal yang tepat sebagai mediasi antara motivasi dalam meningkatkan kinerja
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup perusahaan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qura'an Terjemah

Al-Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2007. *Tafsir Al-Aishar Jilid 3*. Darus Sunah Press, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

Demus, Aditya. W, Paulus Kindangen & Maria V. J. Tielung. 2015. The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At PT. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 15. No. 05.

Dharma, Yulius. 2017. The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emelard Reach Proceedings Series Vol. 1*, pp 7-12.

Gardjito, Aldo Herlambang,. Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurdjtahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No. 1*.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, Abdul. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006*.

Hanafi, Bayu Dwilaksono & Corry Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifierunce. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis (JPEB)*. Vol. 5 No. 1.

Handayani, Rr. Dewi. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Sepuluh November (ITS) Surabaya.

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

Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

- Idayati, Irma. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Muri Rawas. *Jurnal Adminika Volume 3. No. 1*.
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Bussiness and Manangement: Vol. 10, No. 3*.
- Kholil, Muhammad,. H. Hadi Sunaryo dan M. Khoirul ABS. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang. *e-Journal Riset Manajemen*.
- Krisnawanto, Dhika Arsela. (2006). Hubungan Motivasi Kerja Dengan LIngkungan Kerja Karyawan Toko Indomaret, 03.
- Latief, Baharuddin. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sulawesi Selatan*. Makasar: PPs UMI.
- Maharani, Vivin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Perbankan Syariah Di Malang Raya). Disertai PPSUB.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2006). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu & Rela Agustine. 2016. Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians, Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing, Rome-Italy. Vol 5 No. 1*.
- Moulana, Ferry,. Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang). *Jurnal Administasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No. 1*.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Vol. 1 No. 1*.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalia*, Galia Indonesia, Jakarta.

- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahman, Fathur (2018) Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) ASRI Tulungagung.
- Robbins. Stephen. 2006. *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini. 2006. *“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*. Telaah Bisnis. Vol. 7. No. 1.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmawita. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. *e-Journal Katalogis*, Volume 4 Nomor 5, hlm121- 127.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Stanford, H. Fillmore. (1969). *Human Resource Management. Fourteenth Edition*. Megrav Hill. New York.
- Stanton, William J. (1981: 445). (2007). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyanto, Heri dan M.Djudi Mukzam. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 1*.
- Surjosusono, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *AGORA Vol. 3, No. 2*.

- Tanjung, Said Anggi Pratama, Abdul Rifa'I dan Tjatjut Siswandoko. 2018. The Effect of Work Performance through work motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Sciene (IJBASS)* Vol: 4, ISSUE 1.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, Sulistyono. 2010. Jurnal: Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta



Respdnen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	144
2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	144
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	144
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155
11	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
12	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	134
17	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	131
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	140
19	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	136
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	132
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	144
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	144
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	131
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	131
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	151
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	151
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	138
30	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	138
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	138

64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	138
65	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	147
66	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	146
67	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	145
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	146
69	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	137



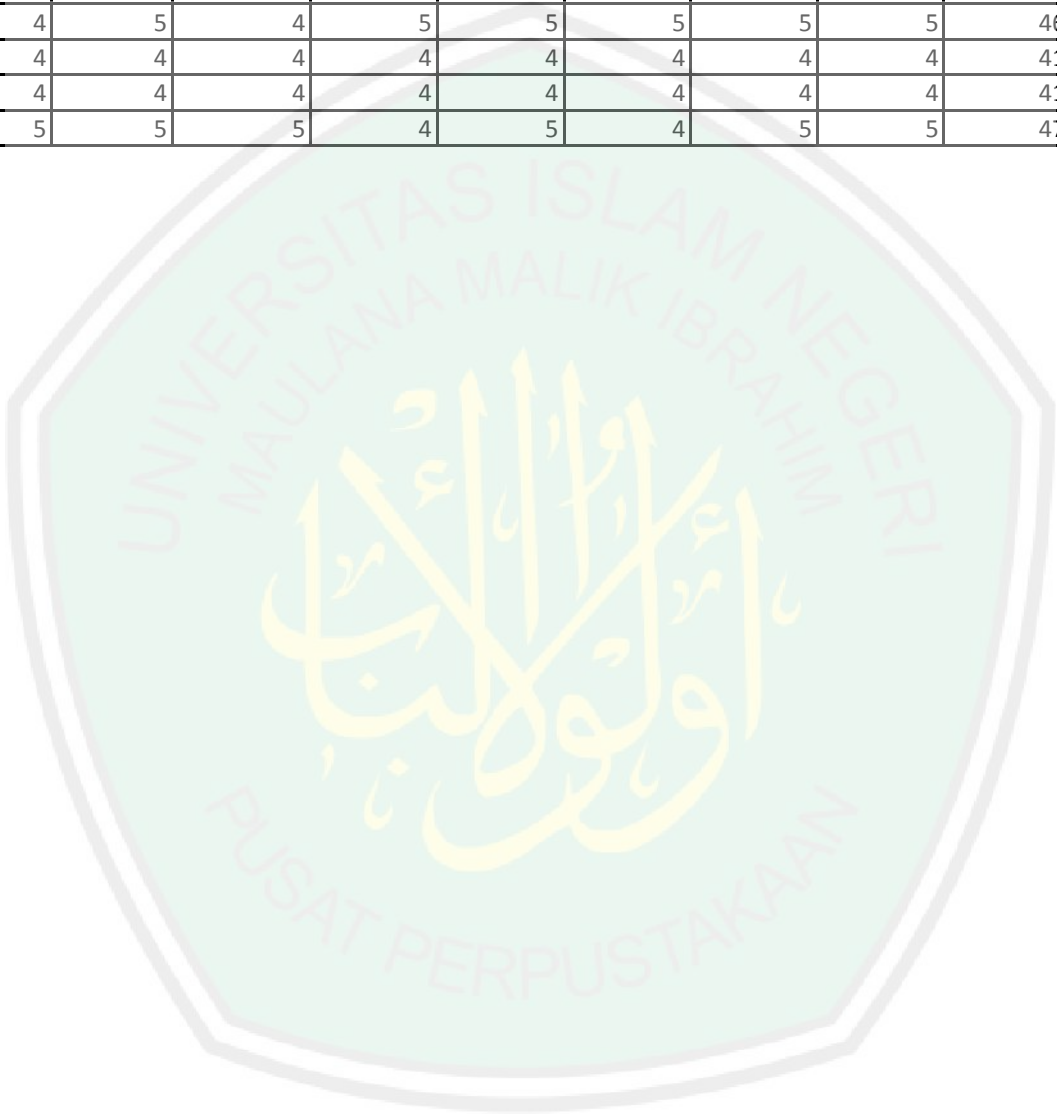
Responden	Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	5	5	5	29
2	5	4	5	5	5	5	29
3	5	3	4	5	5	5	27
4	5	3	4	5	5	5	27
5	5	3	4	5	5	5	27
6	5	3	5	5	5	5	28
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	4	5	5	5	26
11	4	3	5	5	5	5	27
12	5	5	5	3	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	3	5	5	5	5	28
17	5	3	5	5	5	5	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	3	5	5	5	5	28
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	5	4	5	28
25	5	5	4	5	4	5	28
26	4	5	4	5	4	5	27
27	4	5	4	5	4	5	27
28	5	3	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	4	5	29
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	5	29
32	5	3	4	4	4	4	24
33	5	3	4	4	4	4	24
34	5	4	5	5	5	5	29
35	5	4	4	4	4	5	26
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	5	5	27
38	5	3	4	5	5	5	27
39	5	3	5	5	5	5	28
40	5	3	5	5	5	5	28
41	5	5	5	5	4	5	29
42	5	5	5	5	4	5	29
43	4	4	4	4	4	5	25
44	4	4	4	4	4	5	25
45	5	3	5	5	5	4	27
46	5	3	5	5	5	4	27
47	5	3	4	4	4	5	25
48	5	3	4	4	4	5	25

49	4	3	4	4	4	5	24
50	4	3	4	4	4	5	24
51	4	3	4	4	4	5	24
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	3	4	4	4	4	23
55	4	3	4	4	4	4	23
56	4	3	4	4	4	4	23
57	4	3	4	4	4	4	23
58	5	3	4	4	4	5	25
59	5	3	4	4	4	5	25
60	5	3	5	5	5	5	28
61	5	2	5	5	5	5	27
62	5	2	5	5	5	5	27
63	5	2	5	5	5	5	27
64	5	2	5	5	5	5	27
65	4	3	4	4	4	4	23
66	4	3	5	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	5	4	5	26

Responden	Lingkungan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	43
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
11	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41
15	5	5	5	3	3	2	4	4	5	4	40
16	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
19	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	43
20	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
21	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
23	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
24	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
25	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	41
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
27	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	44
28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	39
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	39
30	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48

32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
33	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
34	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
35	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
36	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
37	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
38	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
43	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
44	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
48	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
49	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
50	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
57	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
58	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
59	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
60	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
63	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45

64	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
65	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	43
66	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
69	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47



Item 12	Pearson Correlation	0.180	0.384	0.123	0.085	.423	0.123	0.208	.332	0.219	.241	.481	1	.541	.582	.407	.347	0.278	.401	.303	.411	0.194	0.188	0.268	.321	.341	.483	.484	.284	.494	.339	0.291	.835
	Sig. (2-tailed)	0.139	0.462	0.318	0.885	0.003	0.318	0.087	0.038	0.074	0.046	0.005		0.005	0.305	0.001	0.003	0.524	0.001	0.011	0.385	0.108	0.121	0.160	0.007	0.004	0.000	0.001	0.018	0.001	0.004	0.004	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 13	Pearson Correlation	-0.038	-0.024	0.014	0.011	0.118	0.070	.238	0.138	0.232	0.181	.622	.541	1	.616	.641	.333	0.388	0.388	.347	0.181	0.032	0.068	0.138	.389	.277	.355	.312	0.131	.312	.312	0.000	
	Sig. (2-tailed)	0.787	0.848	0.908	0.988	0.334	0.388	0.040	0.133	0.098	0.185	0.308	0.038		0.308	0.308	0.005	0.420	0.371	0.041	0.115	0.784	0.588	0.280	0.001	0.021	0.383	0.038	0.281	0.008	0.308	0.11	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 14	Pearson Correlation	-0.183	-0.118	-0.074	-0.204	0.188	-0.188	0.018	.243	-0.194	0.025	0.305	.582	.616	1	.738	.838	.243	0.178	0.085	0.147	-0.008	0.108	.281	.387	0.230	.258	0.183	0.181	0.138	0.088	0.108	
	Sig. (2-tailed)	0.112	0.344	0.543	0.083	0.108	0.188	0.984	0.044	0.394	0.381	0.381	0.038	0.005		0.005	0.005	0.345	0.148	0.488	0.238	0.982	0.378	0.320	0.001	0.008	0.382	0.131	0.418	0.285	0.488	0.171	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 15	Pearson Correlation	-0.085	-0.024	0.027	-0.085	0.084	0.074	0.171	0.181	-0.087	0.088	0.228	.407	.641	.738	1	.587	.441	.282	.287	-0.084	-0.084	-0.032	0.122	0.238	.328	.373	.438	.382	.338	.338	0.154	
	Sig. (2-tailed)	0.381	0.843	0.824	0.407	0.603	0.543	0.148	0.134	0.648	0.474	0.383	0.001	0.008	0.383		0.008	0.018	0.028	0.887	0.484	0.788	0.318	0.002	0.001	0.383	0.008	0.003	0.004	0.384	0.288	0.388	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 16	Pearson Correlation	0.383	0.382	0.122	0.085	0.218	0.088	-0.038	.318	0.088	0.172	-0.307	.347	.333	.638	.587	1	.588	.471	.288	0.375	-0.121	-0.181	0.105	0.148	.248	0.178	0.188	.241	0.185	0.042	0.138	
	Sig. (2-tailed)	0.448	0.384	0.318	0.083	0.083	0.588	0.788	0.018	0.348	0.158	0.388	0.003	0.005	0.388	0.388		0.388	0.388	0.018	0.542	0.322	0.388	0.384	0.281	0.042	0.143	0.203	0.048	0.203	0.733		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 17	Pearson Correlation	0.118	0.382	0.081	0.134	-0.148	0.081	-0.018	-0.088	0.128	.388	-0.118	0.078	0.088	.243	.441	.588	1	.483	.438	-0.387	0.114	-0.018	0.082	-0.001	0.082	0.147	0.121	0.188	0.121	-0.388	0.108	
	Sig. (2-tailed)	0.148	0.384	0.458	0.138	0.222	0.488	0.988	0.483	0.318	0.001	0.338	0.524	0.428	0.345	0.008	0.008		0.008	0.008	0.387	0.348	0.524	0.871	0.648	0.712	0.227	0.321	0.188	0.321	0.488		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 18	Pearson Correlation	.321	0.147	.288	.338	.248	.377	.288	0.144	.277	0.182	-0.388	.401	0.088	0.178	.282	.471	.483	1	.581	.475	.287	0.082	0.108	-0.024	0.078	.388	.384	.315	.248	0.031	0.188	
	Sig. (2-tailed)	0.387	0.228	0.028	0.008	0.038	0.001	0.021	0.231	0.021	0.114	0.828	0.001	0.571	0.148	0.018	0.008	0.388		0.008	0.388	0.011	0.482	0.314	0.783	0.583	0.011	0.011	0.008	0.038	0.801		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 19	Pearson Correlation	0.111	-0.088	0.088	0.188	0.218	.313	.287	0.148	0.228	0.148	0.188	.303	.347	0.388	.287	.288	.438	.381	1	.542	.584	.418	.433	.342	.448	.382	.488	0.211	0.223	0.084	0.181	
	Sig. (2-tailed)	0.181	0.813	0.488	0.121	0.388	0.008	0.003	0.293	0.088	0.234	0.174	0.011	0.041	0.488	0.528	0.018	0.388	0.388		0.388	0.388	0.388	0.384	0.002	0.381	0.001	0.082	0.054	0.882	0.238	0.388	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 20	Pearson Correlation	0.184	-0.028	0.184	0.123	0.158	0.154	0.224	0.158	.284	0.018	0.218	.411	0.191	0.147	-0.084	0.078	-0.387	.475	.542	1	.738	.813	.582	.448	0.188	.288	0.124	-0.182	0.005	-0.114	0.178	
	Sig. (2-tailed)	0.288	0.888	0.288	0.313	0.188	0.288	0.083	0.181	0.018	0.532	0.312	0.008	0.118	0.288	0.887	0.542	0.387	0.008	0.008		0.008	0.008	0.388	0.388	0.128	0.018	0.318	0.188	0.988	0.382	0.378	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 21	Pearson Correlation	0.144	0.315	0.111	0.138	-0.184	0.088	0.188	-0.038	.247	0.111	0.188	0.138	0.038	-0.388	-0.384	-0.121	0.114	.287	.584	.738	1	.648	.688	.538	0.238	.258	0.082	-0.181	0.025	-0.147	0.178	
	Sig. (2-tailed)	0.238	0.384	0.548	0.288	0.131	0.621	0.118	0.988	0.041	0.388	0.188	0.138	0.784	0.382	0.484	0.322	0.348	0.011	0.008	0.388		0.008	0.388	0.008	0.001	0.238	0.381	0.388	0.838	0.227	0.388	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 22	Pearson Correlation	0.078	0.114	0.188	0.088	-0.083	-0.038	.287	0.188	0.184	-0.188	0.221	0.188	0.088	0.188	-0.038	-0.181	-0.378	0.388	.418	.813	.845	1	.788	.848	.315	.388	0.048	-0.018	0.045	-0.383	0.188	
	Sig. (2-tailed)	0.523	0.383	0.174	0.425	0.608	0.888	0.013	0.183	0.131	0.488	0.388	0.121	0.588	0.378	0.788	0.388	0.384	0.482	0.008	0.388	0.388		0.388	0.008	0.008	0.011	0.714	0.382	0.714	0.883	0.381	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Item 23	Pearson Correlation	-0.313	0.383	0.188	0.088	-0.138	0.012	.321	0.138	0.098	-0.088	.288	0.138	0.138	.281	0.138	0.125	0.382	0.188	.433	.582	.688	.703	1	.588	.338	0.188	0.084	-0.044	0.085	-0.318	0.188	
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.871	0.173	0.833	0.288	0.983	0.088	0.288	0.422	0.838	0.338	0.138	0.288	0.328	0.318	0.384	0.871	0.374	0.008	0.388	0.388	0.008		0.008	0.004	0.184	0.784	0.728	0.488	0.571		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	

Uji Validitas

Variabel Kinerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Kinerja Karyawan
Item 1	Pearson Correlation	1	0.044	.582**	.576**	.522**	.492**	.698**
	Sig. (2-tailed)		0.721	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Item 2	Pearson Correlation	0.044	1	0.139	.248*	-0.149	0.187	.501**
	Sig. (2-tailed)	0.721		0.256	0.040	0.221	0.124	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Item 3	Pearson Correlation	.582**	0.139	1	.687**	.649**	.384**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.256		0.000	0.000	0.001	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Item 4	Pearson Correlation	.576**	.248*	.687**	1	.746**	.643**	.884**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.040	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Item 5	Pearson Correlation	.522**	-0.149	.649**	.746**	1	.449**	.666**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.221	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Item 6	Pearson Correlation	.492**	0.187	.384**	.643**	.449**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.124	0.001	0.000	0.000		0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.698**	.501**	.769**	.884**	.666**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations										Lingkungan Kerja
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	
Item 1	Pearson Correlation	1	-.016	.208	.157	.045	.112	-.055	.175	.204	.061	.324**
	Sig. (2-tailed)		.897	.087	.199	.712	.360	.652	.149	.093	.618	.007
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 2	Pearson Correlation	-.016	1	.502**	.428**	.393**	.287*	.423**	.205	.340**	.365**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.897		.000	.000	.001	.017	.000	.091	.004	.002	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 3	Pearson Correlation	.208	.502**	1	.382**	.377**	.124	.136	.261*	.256*	.112	.546**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000		.001	.001	.310	.266	.030	.034	.359	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 4	Pearson Correlation	.157	.428**	.382**	1	.465**	.419**	.256*	.232	.294*	.089	.656**
	Sig. (2-tailed)	.199	.000	.001		.000	.000	.034	.055	.014	.465	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 5	Pearson Correlation	.045	.393**	.377**	.465**	1	.499**	.396**	.091	.032	.245*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.712	.001	.001	.000		.000	.001	.456	.794	.042	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 6	Pearson Correlation	.112	.287*	.124	.419**	.499**	1	.261*	.301*	.303*	.121	.620**
	Sig. (2-tailed)	.360	.017	.310	.000	.000		.030	.012	.011	.322	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

Item 7	Pearson Correlation	-0.055	.423**	0.136	.256*	.396**	.261*	1	.441**	.255*	.389**	.620**
	Sig. (2-tailed)	0.652	0.000	0.266	0.034	0.001	0.030		0.000	0.034	0.001	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 8	Pearson Correlation	0.175	0.205	.261*	0.232	0.091	.301*	.441**	1	.550**	0.212	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.149	0.091	0.030	0.055	0.456	0.012	0.000		0.000	0.081	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 9	Pearson Correlation	0.204	.340**	.256*	.294*	0.032	.303*	.255*	.550**	1	0.207	.583**
	Sig. (2-tailed)	0.093	0.004	0.034	0.014	0.794	0.011	0.034	0.000		0.088	0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item 10	Pearson Correlation	0.061	.365**	0.112	0.089	.245*	0.121	.389**	0.212	0.207	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	0.618	0.002	0.359	0.465	0.042	0.322	0.001	0.081	0.088		0.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.324**	.677**	.546**	.656**	.651**	.620**	.620**	.566**	.583**	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.898	31

Uji Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.729	6

Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.774	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06458683
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.073
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	185.946	23	8.085	2.175	.013
		Linearity	62.103	1	62.103	16.704	.000
		Deviation from Linearity	123.843	22	5.629	1.514	.118
	Within Groups		167.300	45	3.718		
	Total		353.246	68			



Uji Path 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.154	2.06573

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.153	4.291		9.825	.000
	Motivasi Kerja	-.111	.030	-.408	-3.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Path 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.148	2.07305

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.960	4.973		8.840	.000
	Motivasi Kerja	-.106	.031	-.392	-3.428	.001
	Lingkungan Kerja	-.055	.076	-.083	-.726	.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162 ^a	.026	.012	2.23320

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.251	3.570		8.754	.000
	Lingkungan Kerja	-.107	.080	-.162	-1.345	.183

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.026	3.34730

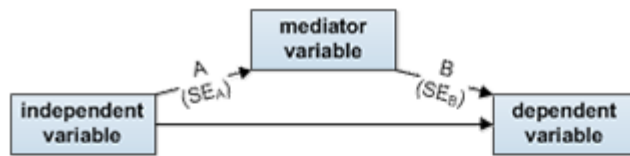
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.876	6.952		4.729	.000
	Motivasi Kerja	.083	.049	.202	1.688	.096

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Uji Sobel



A: 0.20 ?

B: -0.16 ?

SE_A: 0.049 ?

SE_B: 0.080 ?

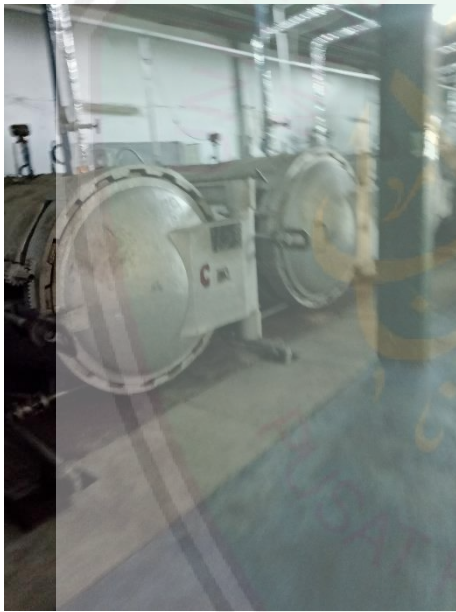
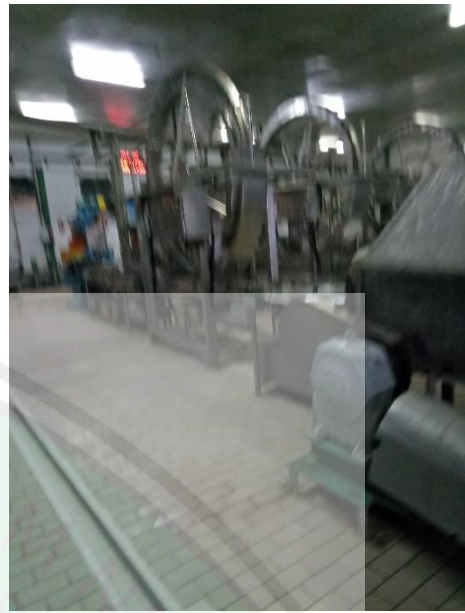
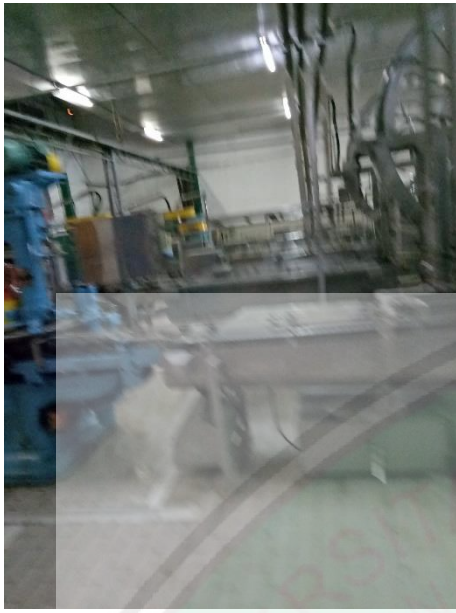
Calculate!

Sobel test statistic: -1.79598060

One-tailed probability: 0.03624880

Two-tailed probability: 0.07249760

Tempat Produksi Perusahaan



KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon untuk mengisi identitas diri dengan lengkap.
2. Terdapat lima pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Bapak dan Ibu karyawan diminta untuk mengisi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dengan memberi tanda (√/X) sesuai dengan diketahui/dipahami oleh Bapak dan Ibu karyawan.
4. Tidak terdapat jawaban yang salah, sehingga Bapak dan Ibu karyawan tidak perlu khawatir dengan jawaban yang diberikan.
5. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
6. Mohon Bapak dan Ibu karyawan untuk meneliti kembali jawaban agar tidak ada pertanyaan yang terlewatkan.
7. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak dan Ibu karyawan untuk memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner.

Nama :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Lama Kerja :

Jenis Kelamin :

Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang					
2.	Saya terdorong bekerja karena saya membutuhkan kebutuhan sandang seperti pakaian, sepatu, sandal, dll					
3.	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan					
4.	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kebutuhan pangan saat ini					
5.	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan papan					
6.	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kebutuhan papan saat ini					
7.	Saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja					
8.	Keamanan kerja di kantor yang telah disediakan akan mempengaruhi aktivitas kerja saya					
9.	Perusahaan menyediakan alat-alat keamanan kerja untuk menunjang aktivitas kerja pegawai					
10.	Saya terdorong bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan sosial					
11.	Perusahaan memberikan biaya perawatan					
12.	Perusahaan memberikan layanan kesehatan yang memadai					

13.	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan jaminan hari tua (program pension)					
14.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan					
15.	Anda merasa diterima oleh rekan kerja					
16.	Adanya keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang terjadi di kantor					
17.	Adanya keserasian hubungan kerja antara rekan kerja yang terjadi di kantor					
18.	Sesama teman kerja terdapat rasa saling menghormati					
19.	Anda merasa sangat penting didalam perusahaan dimana anda bekerja					
20.	Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					
21.	Promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk berkembang ke jenjang yang lebih tinggi					
22.	Anda merasa bangga dengan situs sosial pekerjaan anda					
23.	Anda merasa bangga dengan status/jabatan anda diperusahaan					
24.	Saya mendapatkan pengakuan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
25.	Pujian selalu diberikan oleh atasan jika anda berprestasi					

26.	Perhatian atasan terhadap penyelesaian tugas anda sangat besar					
27.	Perhatian rekan kerja dalam membantu kesulitan menyelesaikan tugas anda					
28.	Anda memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri di perusahaan					
29.	Peluang promosi sangat tinggi jika anda berprestasi baik					
30.	Promosi jabatan yang anda terima merupakan kesempatan untuk pencapaian potensi diri					
31.	Pelatihan yang saya dapatkan di perusahaan dapat menunjang pencapaian potensi diri					

Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sudah memenuhi standar perusahaan					
2.	Beban kerja saya sudah sesuai dengan gaji yang didapatkan					
3.	Saya memperhatikan ketelitian dalam bekerja					
4.	Saya memperhatikan pakaian kerja dan kerapian dalam melaksanakan tugasnya masing-masing					
5.	Saya bekerja tepat waktu dalam bekerja					

6.	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
----	---	--	--	--	--	--

Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar					
2.	Saya merasa perlu penambahan ventilasi di ruangan tempat kerja					
3.	Saya merasa pencahayaan di ruangan membuat nyaman untuk melakukan aktivitas					
4.	Saya merasa penerangan lampu listrik pada saat mendung maupun malam hari sudah memadai					
5.	Suara bising di tempat kerja membuat saya menjadi lebih mudah emosi/marah saat bekerja					
6.	Saya merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya saat bekerja					
7.	Pewarnaan pada dinding dan gedung ditempat kerja membuat saya nyaman					
8.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan saya untuk bekerja					
9.	Adanya fasilitas untuk ibadah, saya jadi lebih nyaman untuk					

	melaksanakan ibadah di lingkungan perusahaan					
10.	Lengkapya fasilitas untuk produksi, saya lebih mudah untuk bekerja					



BUKTI KONSULTASI

Nama : Arif Effendi
Nim/Jurusan : 15510007/ Manajemen
Pembimbing : Setiani, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali

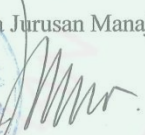
No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	10 Mei 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	15 Mei 2019	Proposal	2. 
3.	20 Mei 2019	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	22 Juli 2019	Seminar Proposal	4. 
5.	29 Juli 2019	Acc Proposal	5. 
6.	10 Agustus 2019	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	18 November 2019	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8.	25 November 2019	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 25 November 2019

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen




Drs. Agus Sucipto, M.M
NIP. 19670816 200312 1 001



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, SE.,MSA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

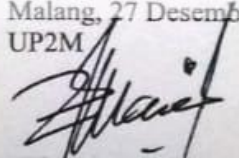
Nama : Arif Effendi
NIM : 15510007
Handphone : 081246367998
Konsentrasi : Manajemen SDM
Email : arifeffendi33@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	23%	8%	20%

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

Malang, 27 Desember 2019
UP2M


ZURAIDAH, SE.,MSA
19761210 200912 2 001

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudera Bali

ORIGINALITY REPORT

23%	23%	8%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	17%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	2%
3	docobook.com Internet Source	1%
4	mtsna-ksh.sch.id Internet Source	1%
5	kamuharustau1.blogspot.com Internet Source	1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	id.123dok.com	

Internet Source 1%

10 Submitted to Universitas Diponegoro 1%
Student Paper

Exclude quotes Off Exclude matches < 1%
Exclude bibliography Off





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-2512/FEK.1/PP.00.9/12/2018
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

12 Desember 2018

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Indocitra Jaya Samudra
Jalan Gatot Kaca No. 88 Pengambangan Bali
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

10 Juni 2019 - 20 Juni 2019

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak / Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Arif Effendi / Hp. 081 246 367 998
NIM : 15510007
Jurusan : Manajemen
Contact Person : 0812463679978
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Pada PT. Indocitra Jaya Samudra

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Stewarto

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik,
4. Arsip.



PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA

fishmeal & canned foods

Jl. Gatot kaca No. 88, Dusun Ketapang-Muara, Desa Pengambengan, Negara, Bali Telp : (0365) 41915, Fax :
(0365) 42468 Email : indocitrajs@yahoo.com, HTTP://WWW.INDOCITRA.COM

SURAT KETERANGAN

NO: 21/IJS/IX/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA,
NEGARA-BALI dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Arif Effendi
NIM	: 15510007
Asal Sekolah	: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan	: Manajemen
Contak Person	: 081246367998
Program Studi / Semester	: Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan / VIII
Judul Penelitian	: Pengaruh Motifasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja pada PT.Indocitra Jaya Samudera.

Telah melaksanakan Penelitian Lapangan dari tanggal 10 sampai dengan 20 Juni 2019, pada
perusahaan kami PT. INDOCITRA JAYA SAMUDERA.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Negara, 28 September 2019
PT. Indocitra Jaya Samudera
Pimpinan



(I Made Witanya Semara, SE)
Manager

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Arif Effendi

Tempat, tanggal lahir : Tegalbadeng Timur, 25 Mei 1997

Alamat Asal : Banjar Tegalbadeng, Desa Tegalbadeng Timur, Kec. Negara,
Kab. Jembrana Bali

Alamat Kos : JL. Candi VI RT 07 RW 06, Kel. Karangbesuki, Kec. Sukun,
Malang

Telepon/Hp : 081246367998

E-mail : arifeffendi33@Gmail.com

Facebook : Arief Effendy

Pendidikan Formal

2002-2003 : TK Siti Khodijah

2003- 2009 : SDN 1 Tegalbadeng Timur

2009- 2012 : SMP Negeri 4 Negara

2012- 2015 : MAN Negara

2015- 2019 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Nonformal

2015-2016 : Program Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang

2017 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Organisasi Daerah Bali (IMADE) Ikatan Mahasiswa Dewata UIN Maliki Malang tahun 2017

Malang, 25 Desember 2019

Arif Effendi