

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PT EDM MANUFACTURING
INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

ARIF SETIAWAN

NIM: 17510124

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN PT EDM I MANUFACTURING
INDONESIA**

SKRIPSI

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



Oleh:

ARIF SETIAWAN

NIM: 17510124

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT
EDMI MANUFACTURING INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh

ARIF SETIAWAN

NIM : 17510124

Telah disetujui pada tanggal 27 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto S.E., M.Si
NIP. 197202122003121003

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT
EDMI MANUFACTURING INDONESIA

SKRIPSI

Oleh

ARIF SETIAWAN

NIM : 17510124

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 08 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Ketua

Ikhsan Maksum, M.Sc

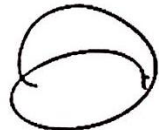
NIP. 199312192019031012

: 
()

2. Dewan Pembimbing / Sekertaris

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

NIP. 197202122003121003

: 
()

3. Penguji Utama

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

: 
()



Muhammad Sulhan, SE., MM

NIP 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arif Setiawan
NIM : 17510124
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 :

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT EDM I MANUFACTURING INDONESIA

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, 17 September 2021

Hormat saya,



Arif Setiawan

NIM : 17510124

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kemudahan, kelancaran dan kekuatan dalam menyusun skripsi, karya ini saya persembahkan untuk :

Keluarga besar saya tercinta terutama Ibu saya yang telah memberikan saya dukungan baik moral, materil, dan do'a yang tak pernah putus. Ibu saya yang selalu yakin dan percaya terhadap setiap keputusan yang saya ambil dan mendukung serta menasehati saya setiap hari.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi UIN Malang terutama Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing saya yang penuh kesabaran dalam membimbing saya agar bisa menyelesaikan penelitian saya.

Dan kepada teman-teman dan sahabat saya yang selalu memberikan dukungan dalam menghibur dan menyemangati saya selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.

MOTTO

وَحَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Dan sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”

(HR. Al-Qadlaa’iy dalam Musnad Asy-Syihaab no. 129, Ath-Thabaraaniy dalam Al-Ausath no. 5787)

“Tidak perlu menjadi sempurna, yang penting lakukan yang terbaik”

Arif Setiawan-2021

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidaya-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia”.

Shalawat serta salam taklupa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman jahiliah menuju jalan yang terang benderang yaitu cahaya Islam.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Prof. DR. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir. LC., M. EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M, selaku Wali dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Suhardi dan karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia yang telah berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Orang tua tercinta Ibu Sarnih yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini baik dalam bentuk nihat yang membangun maupun doa yang tak pernah putus.
9. Keluarga besar terutama paman saya Bapak Naba yang selalu mendukung dan membantu saya selama saya menyelesaikan pendidikan di UIN Malang.
10. Sahabat seperjuangan Manajemen 17 yang tak pernah lelah dalam membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Teman-teman kontrakan yang telah menemani dan membantu selama masa perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
12. Gocools squad yang telah memberikan dukungan dan motivasi agar selalu semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
13. Pengurus Masjid Jami Al Iklas dan LAZ Ikhlas Qolbu yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama masa pendidikan di UIN Malang.
14. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa karya skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 27 Agustus 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arif Setiawan', with a stylized flourish at the end.

Arif Setiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Kajian Teoritis	29
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	29
2.2.2 Motivasi Kerja.....	36
2.2.3 Prestasi Kerja	45
2.3. Kerangka Konseptual	49
2.4. Hubungan Antar Variabel.....	49
2.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	50

2.4.2	Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	50
2.4.3	Hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja	51
2.4.4	Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja	51
2.5.	Model Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	54
3.2	Lokasi Penelitian	54
3.3	Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1	Populasi	54
3.3.2	Sampel Penelitian.....	55
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.5	Data dan Jenis Data	56
3.6	Teknik Pengumpulan Data	56
3.7	Definisi Operasional Variabel	57
3.7.1	Variabel Independen	58
3.7.2	Variabel Dependen.....	58
3.7.3	Variabel Mediasi	59
3.8	Skala Pengukuran	61
3.9	Analisis Data	62
3.9.1	Uji Instrumen Data.....	62
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	63
3.9.3	Metode <i>Path Analysis</i>	64
3.9.4	Pengujian Hipotesis.....	66
3.9.4.1	Uji T	67
3.9.4.2	Uji Sobel.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		69
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
4.2	Pembahasan Subjek Penelitian	70

4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	72
4.2.3	Uji Instrumen Data.....	74
4.2.5	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	77
4.2.6	Uji Hipotesis.....	78
4.2.7	Uji Sobel.....	80
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.3.1	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)	80
4.3.2	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z).....	82
4.3.3	Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Karyawan (Z) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	84
4.3.4	Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z).....	85
BAB V PENUTUP		88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	25
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia	55
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X)	72
Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (Z)	73
Tabel 4.5 Deskripsi jawaban responden variabel Prestasi Kerja (Y).....	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel X dan Z terhadap Y	79
Tabel 4.12 Hasil Uji t Variabel X Terhadap Variabel Z.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	49
Gambar 2.2 Model Hipotesis	53
Gambar 3.1 Arah Anak Panah Konsep Teori.....	65
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Data Kuesioner

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

Lampiran 7 Surat Plagiasi

ABSTRAK

Setiawan, Arif, 2021, SKRIPSI, Judul: “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

Sumber daya manusia yang kompeten menjadi aset penting perusahaan agar dapat berkembang dan melanjutkan usahanya. Sumber daya manusia yang kompeten dinilai memiliki prestasi kerja yang bagus baik secara kuantitas maupun kualitas. Untuk mendukung prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), dan Prestasi Kerja (Y). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis jalur, dan uji sobel dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0 for Windows.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, motivasi kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Setiawan, Arif, 2021, Undergraduate Thesis, Title: “Analysis of the Effect of the Work Environment on Work Achievement Mediated by Work Motivation on Employees of PT Edmi Manufacturing Indonesia”

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Work Achievement

Competent human resources are an important asset for the company in order to develop and continue its business. Competent human resources are considered to have good work achievement both in quantity and quality. To support employee achievement, companies must pay attention to various aspects related to employee work, such as the work environment and work motivation. This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on work achievement, as well as the role of work motivation in mediating the effect of work environment on employee work achievement.

This study uses a quantitative approach. The population used in this study were employees of PT Edmi Manufacturing Indonesia. Data collection techniques used are observation and questionnaires. In this study using a saturated sample technique with a total sample of 75 employees of PT Edmi Manufacturing Indonesia respondents. The variables used in this study are Work Environment (X), Work Motivation (Z), and Work Achievement (Y). The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, path analysis, and Sobel test with the help of SPSS 25.0 for Windows application.

The results of this study prove that the work environment and work motivation have a positive and significant direct effect on work achievement, the work environment also has a positive and significant direct effect on work motivation, work motivation is not able to mediate the work environment on work achievement.

مستخلص البحث

ستيوان، عارف، 2021 ، البحث الجامعي، العنوان: "تحليل تأثير بيئة العمل على انجاز العمل بوساطة دافع العمل على موظف شركة مساهمة محدودة *Edmi Manufacturing* إندونيسيا"

المشرف : البروفيسور الدكتور الحاج احمد ساني سوبريانتو الماجستير
الكلمات الرئيسية : بيئة العمل، دافع العمل، انجاز العمل

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة من الأصول المهمة للشركة لأجل تطوير أعمالها ومواصلتها. تعتبر الموارد البشرية المؤهلة لها انجاز العمل جيد كميًا وكيفيًا. لدعم انجاز العمل للموظف، يجب على الشركات الانتباه إلى الجوانب المختلفة المتعلقة بعمل الموظف، إحدى منها بيئة العمل ودافع العمل. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير بيئة العمل ودافع العمل على انجاز العمل، وكذلك دور دافع العمل في توسط تأثير بيئة العمل على انجاز عمل الموظف.

يستخدم هذا البحث مدخلاً كميًا. المجتمع المستخدمة في هذا البحث كانوا موظفين في شركة مساهمة محدودة *Edmi Manufacturing* إندونيسيا. أسلوب جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والاستبانة. هذا البحث يستخدم تقنية العينة المشبعة مع مجموع العينة من 75 موظفًا من المشاركين في شركة مساهمة محدودة *Edmi Manufacturing* إندونيسيا. المتغيرات المستخدمة في هذا البحث هي بيئة العمل (X) ، ودافع العمل (Z) ، وانجاز العمل (Y). طرق التحليل المستخدمة في هذا البحث هي اختبار الصلاحية، واختبار الموثوقية، واختبار الحالة الطبيعية، واختبار الخطية المتعددة، واختبار الارتباط التلقائي، وتحليل المسار، واختبار سوبل بمساعدة *SPSS 25.0* لتطبيق *Windows*.

تثبت نتائج هذا البحث أن بيئة العمل ودافع العمل يتأثران إيجابياً جوهرياً مباشراً على انجاز العمل، بيئة العمل تتأثر إيجابياً جوهرياً مباشراً على دافع العمل، ودافع العمل لا يقدر أن يتوسط بيئة العمل على انجاز العمل للموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan organisasi diberbagai negara dari waktu ke waktu memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan, aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi (Rivai 2014).

Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat membantu perusahaan untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Perkembangan dunia industri yang sangat cepat menuntut perusahaan untuk dapat mengikuti arus perubahan tersebut. Jika kualitas sumber daya manusia perusahaan tidak mampu menghadapi arus perubahan dan melakukan pengembangan kemampuan berkelanjutan maka akan semakin tertinggal dengan para pesaingnya. Dalam menghadapi kondisi tersebut, perusahaan harus melakukan penyesuaian untuk dapat bertahan dan melanjutkan usahanya. Penyesuaian tersebut dapat berupa meningkatkan kualitas mesin, sistem informasi, maupun pengembangan keunggulan kognitif sumber daya manusia.

Wayne Mondy (2008) menyatakan bahwa karyawan yang tepat adalah asset penting bagi perusahaan (organisasi). Mempekerjakan orang-orang terbaik yang tersedia adalah hal yang sangat penting saat ini akibat persaingan global. Menurut Tampubolon (2016:104) Perusahaan saat ini harus mengembangkan sistem terintegrasi yang menggabungkan pemilihan sumber daya yang cocok dengan pekerjaan, memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan pengembangan perusahaan, mampu memberikan kompensasi yang adil, mampu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dan mampu menciptakan motivasi lingkungan kerja yang menarik.

Sumber daya manusia yang kompeten menjadi aset penting perusahaan agar dapat berkembang dan melanjutkan usahanya. Karyawan merupakan salah satu bagian yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif di pasar global yang sangat sensitif terhadap kualitas layanan suatu produk atau jasa. Sumber daya manusia yang kompeten dinilai memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja yang baik ini dapat menunjang perusahaan dalam pencapaian visi dan misi. Penilaian kerja yang baik haruslah didukung dengan kebijakan manajemen yang dapat mendukung prestasi kerja karyawan. Dengan pemberian *reward* maka karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki motivasi untuk terus berprestasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang buruk harus diberikan peringatan atau sanksi agar dapat merubah kinerja lebih baik lagi.

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015: 13) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono (2013: 243) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Tampubolon (2016:113) Alat ukur yang dapat digunakan untuk peningkatan prestasi kerja karyawan adalah penilaian kinerja. Organisasi dituntut untuk mampu mengukur kinerja karyawan dan mengkomunikasikan hasil evaluasi atau hasil pengukuran kepada karyawan. Sifat atau cara penilaian prestasi kerja seseorang tergantung bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu : (1) Faktor Kemampuan, (2) Faktor Motivasi, dan (3) Faktor Situasi.

Faktor motivasi yang dimiliki karyawan akan menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya. Semakin besar kekuatan motif pada diri seseorang maka semakin besar dorongan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam Rivai (2014) setiap diri manusia terdiri dari lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan secara fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku manusia dan motivasi tersebut terjadi secara sadar maupun tidak sadar. Motivasi dapat memacu setiap karyawan untuk bekerja keras

sehingga dapat mencapai prestasi dalam setiap pekerjaan. Menurut Rivai (2014) ada tiga faktor sumber motivasi, yaitu: (1) Kemungkinan untuk berkembang, (2) Jenis pekerjaan, (3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Titisari (2014) motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif merupakan proses untuk memengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan hadiah sebagai imbalannya. Sedangkan motivasi negatif merupakan proses memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan rasa takut dan ancaman.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noor (2013) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Priyono dkk (2017) dan Herawati dkk (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farach dkk (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan melalui motivasi. Akan tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2018), menunjukkan bahwa Motivasi terhadap prestasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Dalam penelitian tersebut juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening.

Selain faktor motivasi, prestasi kerja karyawan juga didukung oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia berupa fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh bagian yang memiliki wujud fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung disekitar tempat kerja. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan maupun hubungan dengan atasan Sedarmayanti (2009:26).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Franky dan Yantje (2015) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Supriyanto dkk (2020), Kustiany (2019) dan Maharani dkk (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah dan Nurmalasari (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Farach dkk (2020) dan Logahan dkk (2012) menunjukkan bahwan tidak adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja.

Lingkungan kerja bukan hanya berpengaruh terhadap prestasi kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Jika Lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebisingan, tata letak, keamanan, sirkulasi udara dan hubungan antar rekan kerja baik, maka akan memberikan suasana kerja yang

nyaman. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tannady (2019) dan Josephine (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Setiyani (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

PT. Edmi Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia *smart energy solutions*. PT. Edmi Manufacturing Indonesia memfokuskan pada perancangan, pengembangan dan pembuatan meter energi yang inovatif dan berteknologi maju dan sistem metering untuk industri utilitas global. Dalam mempertahankan citra baik nama perusahaan dan kualitas produk, PT. Edmi Manufacturing Indonesia melakukan pemberdayaan karyawan agar tetap berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja secara fisik pada PT. Edmi Manufacturing Indonesia sudah sangat baik karena PT. Edmi Manufacturing Indonesia sudah sertifikasi ISO 9001 (Sistem Manajemen Quality) dari TUV NORD, ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan) dari TUV NORD, ISO45001 (Sistem Manajemen Health & Safety) dari TUV NORD, SMK3 (Manajemen K3) dari Disnaker, dan NMI (Product & Factory) dari NMI Belanda Eropa. Lingkungan kerja non fisik juga terhubung dengan baik dan harmonis karena ada pertemuan bipartit setiap bulan antara manajemen dan perwakilan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawan. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Akan tetapi terdapat penurunan motivasi kerja pada karyawan dalam waktu tertentu. Penurunan motivasi kerja tersebut terjadi ketika tidak ada order pembuatan produk. Ketika tidak ada order dalam pembuatan produk, karyawan tetap masuk kerja tetapi proses produksi dihentikan dan diganti dengan penyelenggaraan edukasi dari perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kebosanan pada karyawan. Jika hal tersebut tidak dapat diatasi maka karyawan akan mengalami penurunan motivasi kerja secara berkelanjutan yang berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia?

4. Apakah Motivasi Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran Motivasi Kerja sebagai pemediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan dan organisasi. Output dari penelitian yang dilakukan ini

sebagai syarat kelulusan strata satu di fakultas ekonomi dan sebagai bekal pengetahuan dalam bekerja nantinya.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan pemikiran dalam pengembangan ilmu manajemen baik di dalam maupun di luar lembaga perguruan tinggi.

3. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi dalam melihat prestasi kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, dan Naga (2012) meneliti tentang “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*”. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Pemberian Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berasal dari 4 cabang dengan total populasi sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Muhammad Noor (2013) meneliti tentang “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*”. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini, analisis menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Franky Bastian Togas dan Yantje Uhing (2015) meneliti tentang *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado”*. Variabel pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Keterampilan (X_3), dan Prestasi Kerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah 147 Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Manado. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado.

Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) meneliti tentang *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricola)”*. Dalam penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variable Dependen (X), Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening (Z) dan Kinerja Karyawan sebagai variable Independen (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, dan Motivasi

Kerja terbukti sebagai variabel Intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Priyono, Teddy Chandra, dan Sunda Ariana (2017) melakukan penelitian yang berjudul *“Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on The Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo”*. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah Work Environment (X_1), Motivation (X_2), Career Development (X_3), dan Work Achievement (Y). Penelitian ini mengambil populasi pada 250 karyawan dari PT Abadi Sidoarjo Aligned Gift. Dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Latifah dan Nurmalasari (2018) meneliti mengenai *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang”*. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang yang berjumlah 32 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Riky Welli Saputra, Misransyah Akos, dan Cici Amawaty (2018) meneliti tentang *“Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap*

Prestasi Kerja Pegawai yang Dimedia Dengan Motivasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin". Variabel pada penelitian ini adalah Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (Z), dan Prestasi Kerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai pada kantor dinas perhubungan Kota Banjarmasin yang berjumlah 48 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kemampuan dan Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening.

Aris Setiyani, Djumarno, Setyo Riyanto, dan Lenny Ch. Nawangsari (2019) meneliti mengenai "*The Effect Of Work Environment On Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation*". Variabel dalam penelitian ini adalah *Work Environmen* ($X1$), *Flexible Working Hours* ($X2$), *Employee Engagement* (Y), dan *Employee Motivation* (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah supervisor generasi Y milenials di Jawa dengan jumlah sampel 110 orang. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model – Analysis of Moment Structures* (SEM AMOS). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Hubungan Antar Karyawan.

Flexibel hours memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Hubungan Antar Karyawan. Motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan hubungan karyawan. Motivasi memediasi hubungan antara *Flexible Hours* dengan Hubungan Karyawan.

Hendy Tannady, Yana Erlyana, dan Filscha Nurprihatin (2019) meneliti mengenai “*Effects Of Work Environment And Self Efficacy Toward Motivation Of Workers In Creative Sector In Province Of Jakarta, Indonesia*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Environment* (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Motivation* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja pada sektor kreatif di DKI Jakarta yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dalam penelitian ini menjelaskan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto dan Zaim Mukaffi (2019) meneliti mengenai “*The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*”. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 208 pekerja dari PT. GatraMapan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Path. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh

terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja. Selain itu, Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kustiany (2019) meneliti mengenai *“The Influence of Motivation, Competency, and Work Environment to The Work Achievemnet The Officer of The Hasanuddin University”*. Dalam penelitian tersebut menggunakan variabel Work Motivation (X_1), Competence (X_2), Work Motivation (X_3), dan Work Achievement (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan 246 karyawan kantor pusat Universitas Hasanuddin. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Farach, Nasir Aziz, dan Musnadi (2020) melakukan penelitian tentang *“The Effect of Work Environment and Relationship Shared Among Employees on Motivation and Its Impact on Work Achievement at Public Order Agency of Banda Aceh City, Aceh Province, Indonesia”*. Variabel dalam penelitian ini adalah Work Environment (X_1), Employee Relation (X_2), Motivation (Z), dan Work Achievement (Y). Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 203 karyawan badan ketertiban umum kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Karyawan tidak mempengaruhi Prestasi Kerja. Lingkungan Kerja dan Hubungan Karyawan mempengaruhi Motivasi. Akan tetapi

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi.

Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Hilda Vironika (2020) melakukan penelitian mengenai “*Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline*”. Dalam penelitian tersebut, variabel dependen yang digunakan adalah Lingkungan Kerja, variabel mediasi yang digunakan adalah disiplin kerja, dan variabel independen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 karyawan. Analisis yang digunakan adalah Path Analisis. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Efi Herawati, Syamsurijal Tan, Tona Aurora Lubis, dan M.Syurya Hidayat (2021) meneliti mengenai “*The Role Of Employee Performance Mediation On Organizational Performance*”. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *Employee Training and Development* (X1), *Motivation* (X2), *Employee Competencies* (X3), *Work Environment* (X4), *Employee Performance* (Z), dan *Organizational Performance* (Y). Penelitian ini menggunakan populasi dari UPTD BPSMB Provinsi Jambi sebanyak 19 Orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational performance* dipengaruhi oleh

Motivation, Employee Competencies, Work Environment, Employee Performance. Training and Development, Motivation, dan Work Environment memengaruhi *Employee Performance. Organizational Performance* dipengaruhi oleh *Training and Development, Employee Competencies, dan Work Environment* melalui *Employee Performance* sebagai variabel mediasi. Pengaruh *Motivation* pada *Organizational Performance* tidak dapat dimediasi oleh *Employee Performance*.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis	Variabel	Alat	Hasil
1	Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga (2012) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia”	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kompensasi Y1 = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Muhammad Noor (2013)	X1 = Lingkungan Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan

	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara”	X ₂ = Motivasi Kerja Y = Prestasi Kerja		signifikan terhadap Prestasi Kerja.
3	Franky Bastian Togas dan Yantje Uhing (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado”	X ₁ = Lingkungan Kerja X ₂ = Motivasi, X ₃ = Keterampilan Y = Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan secara simultan dan partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Manado.
4	Audrey Josephine dan	X ₁ = Lingkungan	Structural Equation	1. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

	Dhyah Harjanti (2017) <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricola)</i>	Kerja Z = Motivasi, Y = Kinerja Karyawan	Modeling (SEM)	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja 3. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terdapat Kinerja Karyawan
5	Priyono, Teddy Chandra, dan Sunda Ariana (2017) <i>“Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on The Work Achievement on a Timeless Gift</i>	X1 = Work Environment X2 = Motivation X3 = Career Development Y = Work Achievement	Structural Equation Modeling (SEM)	1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. 2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. 3. Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

	<i>Pt. Aligned Sidoarjo</i>			
6	Latifah dan Nurmalasari (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang”	X1 = Lingkungan Kerja Fisik X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik Y = Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
7	Riky Welli Saputra, Misransyah Akos, dan Cici Amawatiy (2018) “Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan	X1 = Kemampuan X2 = Lingkungan Kerja Z = Motivasi Y = Prestasi Kerja	Partial Least Square (PLS) Dan Structural Equation Modeling (SEM)	1. Kemampuan terhadap Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. 2. Lingkungan terhadap Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. 3. Kemampuan terhadap Prestasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan. 4. Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif

	Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin”			<p>dan signifikan.</p> <p>5. Motivasi terhadap Prestasi Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan.</p> <p>6. Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan.</p> <p>7. Motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening.</p>
8	<p>Hendy Tannady, Yana Erlyana, dan Filscha Nurprihatin (2019)</p> <p>“<i>Effects Of Work Environment And Self Efficacy Toward Motivation Of Workers In Creative Sector In Province Of Jakarta, Indonesia</i>”</p>	<p>$X1 = Work Environment,$</p> <p>$X2 = Self Efficacy,$</p> <p>$Y = Work Motivation$</p>	Structural Equation Modeling (SEM)	<p>Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.</p> <p><i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.</p>

9	<p>Kustiany (2019)</p> <p><i>“The Influence of Motivation, Competency, and Work Environment to The Work Achievemnet The Officer of The Hasanuddin University”</i></p>	<p>X1 = Work Motivation</p> <p>X2 = Competence</p> <p>X3 = Work Environment</p> <p>Y = Work Achievement</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.</p>
10	<p>Aris Setiyani, Djumarno, Setyo Riyanto, dan Lenny Ch. Nawangsari (2019)</p> <p><i>“The Effect Of Work Environment On Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation”</i>.</p>	<p>X1 = Work Environmen</p> <p>X2 = Flexible Working Hours,</p> <p>Y = Employee Engagement</p> <p>Z = Employee Motivation.</p>	<p>Structural Equation Model – Analysis of Moment Structures (SEM AMOS).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Hubungan Antar Karyawan. 2. <i>Flexibel hours</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Hubungan Antar Karyawan. 3. Motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan hubungan karyawan. 4. Motivasi memediasi hubungan antara <i>Flexible Hours</i> dengan

				Hubungan Karyawan.
11	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto dan Zaim Mukaffi (2019) <i>“The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Dicipline..</i>	X = Work Environment, Z = Work Dicipline Y = Employee Performance	Analisis Path	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
12	Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Hilda Vironika (2020) <i>“Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline”</i>	X1 = Work Environment Z = Work Discipline Y = Work Performance	Path Analisis	1. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan 2. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

13	<p>Farach, Nasir Aziz, Said Musnadi (2020)</p> <p><i>“The Effect Of Work Environment And Relationship Shared Among Employees On Motivation And Its Impact On Work Achievement At Public Order Agency Of Banda Aceh City, Aceh Province, Indonesia”</i></p>	<p>X1 = Work Environment</p> <p>X2 = Employee Relation</p> <p>Z = Motivation</p> <p>Y = Work Achievement</p>	<p>Structural Equation Modeling (SEM)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Prestasi Kerja. 2. Hubungan Karyawan tidak mempengaruhi Prestasi Kerja. 3. Lingkungan Kerja dan Hubungan Karyawan mempengaruhi Motivasi. 4. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. 5. Ada pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi.
14	<p>Efi Herawati, Syamsurijal Tan, Tona Aurora Lubis, dan M.Syurya Hidayat (2021)</p> <p><i>The Role Of Employee Performance</i></p>	<p>X1 = Employee Training and Development</p> <p>X2 = Motivation</p> <p>X3 = Employee</p>	<p>Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizational performance dipengaruhi oleh Motivation, Employee Competencies, Work Environment, Employee Performance. 2. Training and Development, Motivation, dan Work

	<p><i>Mediation On Organizational Performance.</i></p>	<p>Competencies</p> <p>X4 = Work Environment</p> <p>Z = Employee Performance</p> <p>Y = Organizational Performance</p>	<p>Environment memengaruhi Employee Performance.</p> <p>3. Organizational Performance dipengaruhi oleh Training and Development, Employee Competencies, dan Work Environment melalui Employee Performance sebagai variabel mediasi.</p> <p>4. Pengaruh Motivation pada Organizational Performance tidak dapat dimediasi oleh Employee Performance.</p>
--	--	--	--

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka letak perbedaan penelitian ini adalah terletak pada teknik analisis, variabel yang digunakan, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja.

Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Peneliti / Judul penelitian	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang akan dilakukan
------------------------------------	---

<p>Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga (2012)</p> <p>“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia”</p>	<p>Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Pada penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Muhammad Noor (2013)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara”</p>	<p>Pada penelitian terdahulu, motivasi kerja digunakan sebagai variabel independen dan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Pada penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Franky Bastian Togas dan Yantje Uhing (2015)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado”</p>	<p>Pada penelitian terdahulu, motivasi kerja digunakan sebagai variabel independen dan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Pada penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017)</p> <p><i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</i></p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM), sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan alat analisis Path.</p>

<p><i>Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricola)</i></p>	
<p>Priyono, Teddy Chandra, dan Sunda Ariana (2017)</p> <p><i>“Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on The Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo”</i></p>	<p>Pada penelitian terdahulu, motivasi kerja digunakan sebagai variabel independen dan menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Pada penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Latifah dan Nurmalasari (2018)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang”</p>	<p>Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel z dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel z yaitu motivasi kerja dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Riky Welli Saputra, Misransyah Akos, dan Cici Amawatiy (2018)</p> <p>“Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin”</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Hendy Tannady, Yana Erlyana, dan Filscha Nurprihatin (2019)</p> <p><i>“Effects Of Work Environment And Self</i></p>	<p>Pada penelitian terdahulu, motivasi kerja digunakan sebagai variabel dependen dan menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling</p>

<p><i>Efficacy Toward Motivation Of Workers In Creative Sector In Province Of Jakarta, Indonesia”</i></p>	<p>(SEM). Pada penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Kustiany (2019)</p> <p><i>“The Influence of Motivation, Competency, and Work Environment to The Work Achievemnet The Officer of The Hasanuddin University”</i></p>	<p>Pada penelitian terdahulu, motivasi kerja digunakan sebagai variabel independen dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian yang akan dilakukan motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Aris Setiyani, Djumarno, Setyo Riyanto, dan Lenny Ch. Nawangsari (2019)</p> <p><i>“The Effect Of Work Environment On Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation”.</i></p>	<p>Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah motivasi karyawan dan teknikanalisis yang digunakan adalah Structural Equation Model – Analysis of Moment Structures (SEM AMOS). Dalam penelitian yang akan dilakukan variabel dependennya adalah prestasi kerja dan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto dan Zaim Mukaffi (2019)</p> <p><i>“The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Dicipline..</i></p>	<p>Variabel mediasi yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah disiplin kerja. Sedangkan variabel mediasi yang digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan adalah motivasi.</p>
<p>Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Hilda Vironika</p>	<p>Variabel mediasi yang digukan dalam penelitian terdahulu adalah disiplin</p>

<p>(2020)</p> <p><i>“Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline”</i></p>	<p>kerja, sedangkan variable mediasi yang digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan adalah motivasi</p>
<p>Farach, Nasir Aziz, Said Musnadi (2020)</p> <p><i>“The Effect Of Work Environment And Relationship Shared Among Employees On Motivation And Its Impact On Work Achievement At Public Order Agency Of Banda Aceh City, Aceh Province, Indonesia”</i></p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Pada penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan teknik analisis Path.</p>
<p>Efi Herawati, Syamsurijal Tan, Tona Aurora Lubis, dan M.Syurya Hidayat (2021)</p> <p><i>The Role Of Employee Performance Mediation On Organizational Performance.</i></p>	<p>Variabel Mediasi pada penelitian terdahulu adalah Kinerja Karyawan dan variabel Dependennya Adalah Kinerja Organisasi. Pada penelitian yang akan dilakukan Variabel Mediasinya adalah Motivasi dan Variabel Dependennya adalah Prestasi Kerja.</p>

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja dapat

menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam bekerja. Ketika lingkungan kerja tidak dapat mendukung karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat mengurangi kebosanan dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja.

Noah dan Steve (2012:37) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh bagian yang terhubung dengan karyawan yang terjadi di tempat kerja. Ketika karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan berhubungan dengan segala hal yang menunjang pekerjaan baik berbentuk fisik maupun non fisik maka dapat termasuk dalam lingkungan kerja. Mangkuegara (2009:17) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari fasilitas kerja yang memadai, uraian jabatan yang jelas, iklim kerja yang baik, target kerja yang menantang dan komunikasi kerja yang efektif.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26) menjelaskan mengenai lingkungan kerja secara garis besar yang terbagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh bagian yang memiliki wujud fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung disekitar tempat kerja. lingkungan fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti: komputer, meja kerja, kursi, dan lain-lain.
 2. Lingkungan kerja fisik perantara atau umum merupakan lingkungan yang dapat memengaruhi kondisi karyawan seperti: suhu udara, kelembapan, pencahayaan, kebisingan, bau, dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan maupun hubungan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga tidak dapat diabaikan.

2.2.1.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Warna memiliki pengaruh terhadap psikologis manusia. Pemilihan warna terhadap ruangan dan peralatan kerja dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan. Warna sebagai alat bantu komunikasi non verbal yang dapat mengungkapkan pesan secara instan dan mudah diserap maknanya. Pemilihan warna yang tepat dapat membangkitkan energi karyawan menjadi aktif dalam mengerjakan setiap tugas yang dikerjakan. Akan tetapi, pemilihan warna yang kurang tepat dapat

memberikan kesan tidak semangat dan tidak nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan.

2. Kebersihan Lingkungan kerja

Kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja memberikan manfaat terhadap kenyamanan dalam bekerja. Dengan bersihnya lingkungan dapat mendukung karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja dan menjaga karyawan agar terhindar dari penyakit.

3. Penerangan

Penerangan pada lingkungan kerja sangat penting dalam perusahaan. Penerangan yang baik mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien. Penerangan bukan hanya terbatas pada penerangan matahari tetapi juga penerangan listrik. Pemakaian lampu yang baik dapat memberikan penerangan yang baik juga. Penerangan juga dapat berdampak pada kesehatan karyawan khususnya kesehatan mata. Penerangan yang kurang baik dapat mengakibatkan penglihatan kurang jelas. Sedangkan penerangan yang terlalu berlebihan dapat membuat mata menjadi silau. Perusahaan harus menyesuaikan penerangan lingkungan kerja agar dapat menunjang efektifitas karyawan dalam bekerja.

4. Sirkulasi udara

Salah satu faktor lingkungan kerja yang baik adalah sirkulasi udara yang baik. Pergantian udara dari dalam ke luar dan sebaliknya dapat membuat lingkungan kerja menjadi segar. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan juga akan terasa lebih sejuk jika sirkulasi udaranya baik. Perusahaan harus memperhatikan tiga hal mengenai udara yaitu, sirkulasi udara, suhu udara, dan kelembapan. Jika tiga hal tersebut dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik.

5. Keamanan

Keamanan dalam lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seluruh elemen dari perusahaan. Keamanan harus diperhatikan baik dari lingkungan kerja maupun peralatan yang digunakan. Perusahaan harus membuat peraturan dan menyediakan alat keselamatan kerja. hal tersebut dilakukan agar terciptanya rasa aman dan tenang pada karyawan. Jika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja, maka akan mempengaruhi kinerjanya.

6. Kebisingan

Dalam mendukung karyawan berkerja dengan baik, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kebisingan lingkungan kerja. Suara bising yang ada pada lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Suara yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan harus dikurangi guna keefektivitasan dalam bekerja.

7. Tata ruang

Untuk efektivitas dalam bekerja, perusahaan harus memperhatikan tata ruang lingkungan kerja. Tata ruang lingkungan kerja harus disesuaikan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Akses untuk berjalan karyawan harus bebas dari hambatan dan tidak untuk menempatkan barang-barang. Penempatan setiap barang harus disesuaikan agar terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

2.2.1.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Pesan-pesan Al-quran mengenai lingkungan sangat jelas dan prospektif. Ada beberapa hal mengenai lingkungan dalam Al-quran, antara lain: lingkungan sebagai suatu sistem, tanggung jawab manusia untuk memelihara lingkungan, larangan merusak lingkungan, sumber daya vital dan problematikanya, peringatan mengenai kerusakan lingkungan yang terjadi karena ulah tangan manusia, dan pengelolaan yang mengabaikan petunjuk Allah serta solusi pengelolaan lingkungan (Sucipto, 2017:231).

Allah SWT berfirman dalam Al-quran surat Al-A'raaf ayat 56

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” (Q.S. Al-A'raaf ayat 56)

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT melarang manusia untuk melakukan kerusakan pada lingkungan. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Karyawan diharapkan dapat

menjaga lingkungan kerja agar senantiasa terawat dan bersih. Jika lingkungan kerja dapat dirawat dan dijaga dengan baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Allah SWT berfirman dalam surat Al – Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”(Q.S. Al – Hujurat ayat 10)

Dalam ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya setiap orang beriman adalah saudara. Dalam bersaudara kita harus menjaga hubungan agar tetap harmonis. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Di dalam lingkungan kerja, karyawan harus menjaga hubungan baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan. Jika kita bisa menjaga hubungan dengan baik, maka akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dalam bekerja.

Selain itu, dalam hadits juga dijelaskan mengenai lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُؤْا أَفْتِنَتَكُمْ

Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu bersihkanlah lingkunganmu.” (Hadits Riwayat At-Tirmizi).

Dari hadits tersebut, kita dianjurkan untuk menjaga kebersihan lingkungan baik lingkungan rumah maupun lingkungan kerja. Hal tersebut dilakukan karena Allah SWT menyukai kebersihan dan juga akan menciptakan lingkungan yang bebas dari penyakit.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Rivai (2014: 607) menjelaskan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. ada tiga faktor sumber motivasi, yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang,
2. Jenis pekerjaan,
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Maslow dalam Rivai (2014:609) bahwa pada setiap diri manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar pada diri manusia. Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, dan seksual.

2. Rasa Aman

Setiap diri manusia membutuhkan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Kebutuhan rasa aman tersebut tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

3. Kepemilikan Sosial

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Setiap diri pasti memiliki kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Penghargaan Diri

Kebutuhan akan harga diri pada umumnya dicerminkan dalam bentuk simbol-simbol status. Manusia memiliki kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk menghormati dan dihormati.

5. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Selain itu, aktualisasi diri juga membuka kesempatan bagi seseorang untuk dapat berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan penilaian serta kritik terhadap sesuatu.

Mc Clelland dalam Robbins (2001:162) menjelaskan mengenai teori kebutuhan yang terfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

1. The Need for Achievement (N-Ach)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki kebutuhan ini akan senang untuk menghadapi tantangan baru dan mendapatkan pujian dari orang lain dari prestasi yang dicapainya.

2. The Need for Power (N-Pow)

Kebutuhan akan kekuatan didasari oleh keinginan untuk memimpin dan mengatur orang lain. Kebutuhan ini terdiri dari dua jenis yaitu pribadi dan sosial. kekuasaan pribadi memiliki lingkung yang lebih sempit seperti mencari posisi tertinggi pada perusahaan agar dapat mengatur orang lain dan mengarahkan perusahaan. Kekuasaan sosial merupakan kekuasaan untuk kepentingan sosial seperti perdamaian.

3. The Need for Affiliation (N-Affil)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan dapat berhubungan baik dengan orang lain. Seseorang dengan kebutuhan ini akan mencari orang lain yang memiliki berbagai kesamaan sehingga dapat diterima dan disukai.

Menurut Titisari (2014) motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif merupakan proses untuk memengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan hadiah sebagai imbalannya. Sedangkan motivasi negatif merupakan proses memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan rasa takut dan ancaman.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009:116) menjelaskan faktor-faktor motivasi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yaitu:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan keinginan seseorang untuk melakukan apa saja demi mempertahankan hidup. Keinginan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu terlepas dari halal atau haram dan baik atau buruk.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut dilakukan sebagai cara seseorang agar dapat memiliki sesuatu yang diinginkan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk mendapatkan suatu penghargaan seseorang harus melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut dilakukan dengan kerja keras agar memperoleh hasil yang baik sehingga dapat dihargai oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Pengakuan dari orang lain merupakan suatu bentuk eksistensi diri. Pengakuan dapat meliputi beberapa hal seperti pengakuan terhadap prestasi, hubungan kerja yang baik, pemimpin yang bijaksana dan adil, dan perusahaan mendapatkan citra baik pada masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Tindakan yang dilakukan terkadang merupakan tindakan yang tidak terpuji. Akan tetapi, tidak sedikit juga yang melakukan kerja keras untuk mendapatkan kekuasaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang, meliputi:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja berperan penting dalam memotivasi seseorang untuk bekerja. Berbagai fasilitas yang ada di tempat kerja dan hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat membuat seseorang bekerja dengan giat.

b. Kompensasi yang memadai

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, seorang karyawan menjadikan kompensasi sebagai penghasilan utama. Demi mendapatkan kompensasi yang bagus, karyawan akan bekerja dengan semangat. Perusahaan dapat menjadikan kompensasi sebagai alat motivasi yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Supervisi yang baik

Supervisi dalam suatu perusahaan bertugas untuk memberikan arahan dan membimbing karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika mendapatkan supervisi yang baik, karyawan akan mendapatkan sebuah motivasi untuk bekerja dengan baik dan semangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan dapat membuat karyawan termotivasi untuk berkerja dengan giat. Jaminan terhadap karir dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanpa takut terkena PHK. Oleh sebab itu, jaminan pekerjaan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

e. Status dan tanggung jawab

Dalam bekerja, seorang karyawan akan memegang status dan tanggung jawab. Status dan tanggung jawab tersebut menjadikan

karyawan merasa dipercaya. Kepercayaan tersebut dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan giat.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat dengan tidak mengekang karyawan dapat memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan bekerja dengan nyaman. Akan tetapi, karyawan harus mematuhi peraturan yang telah dibuat tersebut sehingga ada hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

2.2.2.3 Dampak Motivasi Kerja

Dalam memotivasi karyawan, perusahaan akan mendapatkan berbagai macam keuntungan, yaitu (Hasibuan, 2016:146) :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Memberikan dorongan gairah dan semangat kerja karyawan.
3. Kestabilan karyawan dapat dipertahankan.
4. Kepuasan kerja dan moral karyawan dapat meningkat.
5. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik pada karyawan.
6. Partisipasi dan kreativitas karyawan dapat meningkat.
7. Kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan.
8. Tingkat absensi karyawan dapat diturunkan dan meningkatkan kedisiplinan.
9. Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dapat meningkat.

2.2.2.4 Motivasi dalam Perspektif Islam

Setiap orang yang memiliki dorongan atau motivasi tersendiri dalam bekerja. Ada yang memiliki dorongan untuk memiliki sesuatu, memenuhi kebutuhan sendiri, memenuhi kebutuhan keluarga dan lain sebagainya. Hal tersebut dilakukan untuk merubah keadaan hidup menjadi lebih baik lagi. Dalam islam, seseorang bekerja bukan hanya untuk mengejar tujuan duniawi tetapi juga diniatkan sebagai ibadah. Allah SWT berfirman dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(Q.S. Ar-Ra'd Ayat 11)

Dalam ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa kita harus memotivasi diri agar senantiasa semangat dalam bekerja karena Allah tidak akan merubah keadaan jika kita hanya berdiam diri. Selain bekerja dengan giat, juga harus diimbangi dengan berdoa kepada Allah SWT agar pekerjaan yang kita lakukan diridhoi dan dilindungi oleh Allah SWT. Ayat lain yang menjelaskan mengenai motivasi kerja adalah surat Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui” (Q.S. Az-Zumar ayat 39)

Dalam ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan kepada setiap diri untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Setiap diri tidak bekerja secara berlebihan hingga lupa akan keadaan diri dan lingkungan sekitarnya. Dalam bekerja juga harus memperhatikan pekerjaan yang dilakukan, apakah halal atau tidak. Apabila pekerjaan tersebut tidak halal maka harus segera ditinggalkan karena kehalalan dalam pekerjaan merupakan sebuah kewajiban yang harus ditaati dalam Islam. Motivasi dalam bekerja menurut Islam bukan hanya memenuhi kebutuhan untuk hidup saja tetapi juga diniatkan sebagai ibadah.

Selain itu, dalam hadits juga dijelaskan mengenai motivasi kerja, Rasulullah SAW bersabda:

اٰخِرُ صُنْ عٰلٰى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِيْنُ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

Rasulullah SAW bersabda: “Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah kepada Allah, serta jangan lah engkau malas” (H.R. Muslim No. 2664)

Dalam hadits tersebut, seseorang dianjurkan untuk bersemangat dalam melakukan hal yang bermanfaat. Jika dilihat dari sisi sumber daya manusia, maka seorang karyawan harus bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Islam telah mengajarkan kita untuk tidak bermalas-malasan dan senantiasa semangat dalam bekerja.

2.2.3 Prestasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:13). Hasil kerja tersebut dinilai bukan hanya dari kuantitas saja tetapi juga kualitas. Hasil penilaian kerja dapat menjadi acuan untuk melihat prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Selain itu, pekerja juga memerlukan umpan balik atas prestasi kerja mereka.

Hasibuan (2003:94) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Sastrohadiwiryono (2013: 243) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam

perusahaan penilaian prestasi kerja dilakukan oleh seorang manajer. Sifat atau cara penilaian prestasi kerja seseorang tergantung bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan dalam perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja

yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

2.2.3.3 Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja

Rivai (2014:416) menjelaskan mengenai aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja, yaitu:

1. Kemampuan teknis

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual

Merupakan kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.2.3.4 Prestasi Kerja Perspektif Islam

Juliandi (2014) menjelaskan mengenai ukuran prestasi kerja menurut Islam yang dapat dilihat dari paradigma etika yang dibangun dan didasarkan oleh nilai-nilai Islam, yaitu: kesatuan, keadilan, kehendak

bebas, pertanggung jawaban, dan kebenaran. Allah SWT berfirman dalam Al-quran surat Al – Insyirah ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. (Q.S Al-Insyirah ayat 7)

Dalam ayat di atas, kita dianjurkan untuk bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Ketika karyawan melaksanakan tugasnya, maka harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang baik. Jika tugas yang diberikan diselesaikan dengan bersungguh-sungguh dan mendapatkan hasil yang baik, maka dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Selain ayat di atas, Allah SWT juga berfirman dalam Al-quran Surat Al-Mudatsir ayat 38 yang berbunyi:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”. (Q.S. Al-Mudatsir ayat 38).

Dalam ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam Islam semua yang dilakukan di dunia akan dipertanggung jawabkan di akhirat begitu pula dengan bekerja. Ketika seorang karyawan bekerja, maka dia harus bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Prestasi kerja tidak dapat dicapai jika tidak ada tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Karyawan yang bertanggung jawab atas segala tugas dan kepercayaan yang telah diberikan perusahaan akan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu, dalam hadits juga dijelaskan mengenai prestasi kerja, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِمَّهُ

Dari Aisyah Radhiyallahu anha, Rasulullah SAW bersabda:“ Sesungguhnya Allah SWT menyukai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas). (H.R Thabrani)

Berdasarkan hadits tersebut, seorang karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan tepat, terarah, jelas, dan tuntas agar mendapatkan suatu kinerja yang baik. Hal tersebut juga harus didukung oleh pihak yang terlibat dalam suatu pekerjaan baik itu lingkungan kerja, rekan kerja, maupun pemimpin atau atasan kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia. Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Noah dan Steve (2012:37) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh bagian yang terhubung dengan karyawan yang terjadi di tempat kerja. Ketika karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan berhubungan dengan segala hal yang menunjang pekerjaan baik berbentuk fisik maupun non fisik maka dapat termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Supriyanto dkk (2020) yang berjudul “*Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline*” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia berupa fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2009:26). Lingkungan kerja dapat memberikan dukungan terhadap motivasi kerja karyawan. Jika lingkungan kerja bersih, bebas dari kebisingan, memiliki sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang baik dan hubungan kerja yang baik serta terjaminnya keamanan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tannady (2019) yang berjudul “*Effects Of Work Environment And Self Efficacy Toward Motivation Of Workers In Creative Sector In Province Of Jakarta, Indonesia*” Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2.4.3 Hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Rivai (2014: 607) menjelaskan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan atau organisasi memberikan motivasi kepada karyawan maka motivasi tersebut dapat membantu karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noor (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

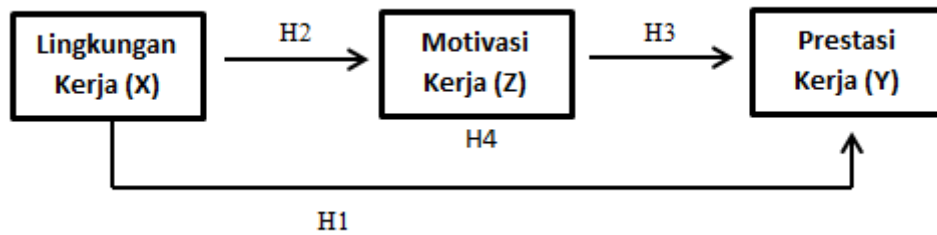
2.4.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Ketika karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan berhubungan dengan segala hal yang menunjang pekerjaan baik berbentuk fisik maupun non fisik maka dapat termasuk dalam lingkungan kerja. Prestasi kerja tidak akan tercapai jika hanya didukung oleh lingkungan kerja yang baik, tetapi harus didukung juga oleh motivasi dari dalam diri karyawan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki karyawan akan menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farach dkk (2020) dengan judul *“The Effect Of Work Environment And Relationship Shared Among Employees On Motivation And Its Impact On Work Achievement At Public Order Agency Of Banda Aceh City, Aceh Province, Indonesia”* menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan melalui motivasi.

2.5. Model Hipotesis

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga terdapat pengaruh secara langsung pada variabel lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

H2: Diduga terdapat pengaruh secara langsung pada variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

H3: Diduga terdapat pengaruh secara langsung pada variabel motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung pada variabel lingkungan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Supriyanto dan Maharani (2013:7) *Explanatory Research* memiliki tujuan untuk menjawab dan menjelaskan mengenai masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:7) menjelaskan metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sample tertentu menggunakan landasan filsafat positivism dan pengambilan sampel dilakukan secara random.

Penelitian kuantitatif pada dasarnya digunakan untuk menjelaskan suatu hubungan sebab akibat antar variabel. Pada penelitian ini, memiliki tujuan untuk mengetahui sebab akibat dari pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada pada Karyawan PT. EDM I Indonesia.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pada PT. Edmi Manufacturing Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Delta Silicon Jalan Sungkai II Blok F26 No. 12A Lippo Cikarang, Bekasi Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Populasi tidak hanya terfokus pada manusia, melainkan juga pada benda atau objek lain (Supriyanto dan Maharani, 2019: 20). Dalam penelitian ini, populasinya adalah 75 karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia

Departemen	Jumah karyawan
Produksi	35
Supply Chain	9
Quality	9
Engineering	8
Finance	3
HRGA	11
Total	75

Sumber: Data diolah peneliti pada tahun 2021

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri atau sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi (Supriyanto dan Maharani, 2019: 20). Sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2017:85) teknik sampel jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari penjelasan

tersebut maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 75 karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian, beberapa peneliti mengelompokan sumber data menjadi dua yaitu (Supriyanto dan Maharani, 2019:23):

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner. Biasanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan berupa kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT. Edmi Manufacturing Indonesia. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui berbagai media perantara. Biasanya data sekunder yang didapatkan peneliti dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Pada penelitian ini data sekunder yang dipakai adalah literatur, artikel, dan jurnal.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Ahmadi (2010:76) menjelaskan mengenai metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain:

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap peristiwa dan gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam melakukan observasi, peneliti dapat terlibat secara langsung maupun tidak langsung dengan objek penelitian.

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui pemberian sekumpulan pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung. Peneliti akan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai masalah dari bidang yang diteliti.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pengumpulan data berupa form atau dokumen yang tersedia pada objek penelitian. Peneliti akan mencari berbagai data yang dibutuhkan untuk melakukan proses penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) operasional variabel adalah segala hal yang berwujud apa saja yang ditentukan peneliti untuk dapat dipelajari

sehingga memperoleh informasi mengenai hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi atau dapat menjadi penyebab berubahnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Lingkungan Kerja (X). Indikator dalam penelitian ini mengambil teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:28) yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi Udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja
6. Tata letak
7. Hubungan kerja antar pimpinan dengan bawahan
8. Hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya adalah Prestasi Kerja. Indikator yang digunakan pada variabel bebas adalah indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016: 152) yaitu:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan pekerja
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu

3.7.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antar variabel bebas (independen) dan variabel (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel intervening adalah motivasi kerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengambil teori Abraham Maslow dalam Rivai (2014), yaitu”

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item Quesioner
1.	Lingkungan Kerja (X) Sedarma yanti (2009)	1. Penerangan atau Pencahayaan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau 5. Keamanan 6. Tata letak 7. Hubungan kerja pimpinan dengan bawahan 8. Hubungan kerja antar karyawan	1. Penerangan atau pencahayaan di lingkungan kerja memadai 2. Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik 3. Lingkungan kerja bebas dari suara yang dapat mengganggu konsentrasi 4. Terdapat pewangi ruangan untuk menjaga aroma lingkungan tetap segar 5. Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam kejahatan 6. Peralatan dan benda-benda diletakan dengan tertata dan rapih 7. Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik 8. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik
2.	Prestasi Kerja (Y) Sutrisno (2016)	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu	1. Karyawan mampu mencapai kualitas kerja yang ditetapkan 2. Karyawan mampu mencapai kuantitas kerja yang ditetapkan 3. Karyawan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya 4. Karyawan dapat berinisiatif dalam mengatasi masalah kerja 5. Karyawan dapat menyesuaikan cara kerja 6. Karyawan dapat menerima instruksi kerja dengan menyesuaikan situasi

			<p>7. Karyawan dapat bersikap positif dalam bekerja</p> <p>8. Karyawan dapat menjalankan disiplin dalam berkerja</p>
3.	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	<p>1. Perusahaan memberikan tempat tinggal yang layak</p> <p>2. Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup kepada karyawan</p>
	Abraham Maslow dalam Rivai (2014)	Kebutuhan rasa aman	<p>3. Terdapat sistem keamanan dalam lingkungan kerja</p> <p>4. Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam tindak kejahatan</p>
		Kebutuhan sosial	<p>5. Komunikasi dalam tim terjalin dengan baik</p> <p>6. Tim mendukung untuk dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan</p>
		Kebutuhan harga diri	<p>7. Rekan kerja dan atasan menghargai hasil kerja</p> <p>8. Rekan dan atasan memberikan pujian ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik</p>
		Kebutuhan aktualisasi diri	<p>9. Saya diberikan ruang untuk mengembangkan diri dan kemampuan</p> <p>10. Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan</p>

3.8 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Menurut Malhotra dalam (Supriyanto dan Maharani, 2019:116) ada tiga pertimbangan

menggunakan skala likert. Pertama, skala likert memiliki banyak kemudahan. Kedua, skala likert memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Ketiga skala likert memiliki fleksibilitas.

Terdapat lima kategori penilaian skala likert dalam penelitian ini yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1
Tidak Setuju (TS)	: 2
Netral (N)	: 3
Setuju (S)	: 4
Sangat Setuju (SS)	: 5

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan, yaitu:

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indkes korelas product moment (r hitung) dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus (akurinto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184)

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

Keterangan:

N: Banyaknya Responden

X: Skor Item

Y: Skor total

XY: Skor pernyataan

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

R_{11} : Realibitas Instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σb^2 : Jumlah varians butir

σ^2 : Varian total

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mencari tahu residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dengan melihat

normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:161). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.9.3 Metode *Path Analysis*

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur yang bertujuan untuk melakukan analisis pola hubungan antara variabel. Menurut Setyaningsih (2020:2) Analisis jalur merupakan sarana yang dapat membantu peneliti dengan menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan yang bersifat kausal.

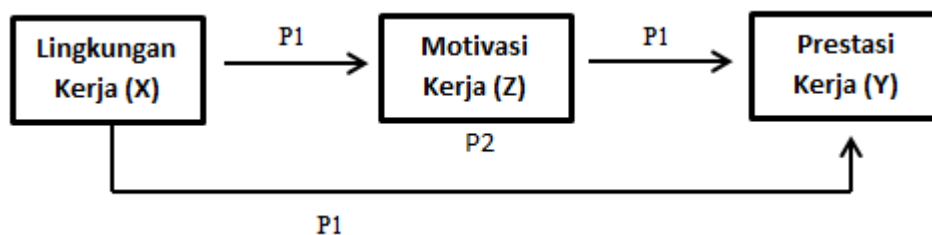
Menurut Setyaningsih (2020:3) analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel, berdasarkan persamaan linier. Hubungan kausal tersebut ada yang langsung dan juga tidak langsung melalui variabel lain. *Path analysis* merupakan koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Menurut Soliman dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) langkah-langkah dalam analisis path sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Dalam tahap ini, terdapat dua model anak panah. Anak panah pertama menunjukkan pengaruh secara langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Anak panah kedua menggambarkan pengaruh secara tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Pada penelitian ini, anak panah pertama menunjukkan arah pengaruh langsung pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, dan variabel Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Anak panah kedua menunjukkan arah pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Pemodelan pada tahap ini digambarkan pada bagan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Arah Anak Panah Konsep Teori



2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari

Asumsi yang mendasari path analisis adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)

- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal respirokal tidak dapat dilakukan analisis path.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
- d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep.

3. Pemeriksaan validitas model

Model yang digunakan harus memenuhi syarat atau asumsi yang mendasarinya. Terdapat dua indikator model dalam analisis jalur yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

4. Interpretasi hasil analisis

Interpretasi hasil analisis dapat digunakan dengan dua cara, yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validitas model
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.9.4 Pengujian Hipotesis

Setelah menentukan berbagai anggapan dasar dari hasil penelaahan yang mendalam, langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis. Menurut Nasution dalam Nuryadi dkk (2017) hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai segala hal yang sedang diamati

dalam usaha memahaminya. Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk menguji kevalidan hipotesis statistika suatu populasi dengan menggunakan data dari sampel populasi tersebut.

Dalam penelitian ini akan menggunakan hipotesis alternatif (H_a) atau (H_1) dan hipotesis nol atau (H_0). Menurut Nuryadi dkk (2017) Hipotesis alternatif merupakan Hipotesis kerja atau (H_a) merupakan kesimpulan sementara bahwa sudah dilakukan suatu penelitian tindakan dan hubungan antar variabel yang sudah dipelajari dari teori-teori yang berhubungan dengan masalah tersebut. Sedangkan Hipotesis nol (H_0) pernyataan tentang nilai satu atau lebih parameter yang merupakan status saat ini dan biasanya tidak ditolak kecuali data sampel menyimpulkan dengan kuat bahwa hipotesis ini salah.

3.9.4.1 Uji T

Uji t adalah pengujian regresi yang memiliki tujuan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria dalam pengambilan keputusan uji t sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$, maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan (H_0) diterima.

3.9.4.2 Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui variabel Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan standard error koefisien a dan b ditulis Sa dan Sb. Besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{(b.Sa)^2 + (a.Sb)^2 + (Sa.Sb)^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus di bawah ini:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara X dan Y (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Edmi pada awalnya didirikan di Australia pada tahun 1978 dengan nama *Electronic Design and Manufacturing Queensland* (EDMQ). Pada tahun 1981 EDMQ merubah nama perusahaan menjadi *Electronic Design and Manufacturing International* (EDMI). Pada tahun 2014 PT EDMQ membuka pabrik di Indonesia tepatnya di Cikarang dengan nama PT Edmi Manufacturing Indonesia. PT Edmi Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia *smart energy solutions*.

PT. Edmi Manufacturing Indonesia memfokuskan pada perancangan, pengembangan dan pembuatan meter energi yang inovatif dan berteknologi maju dan sistem metering untuk industri utilitas global. PT. Edmi memiliki pengalaman lebih dari 30 tahun dan memiliki produk yang sudah terbukti kualitasnya serta digunakan di seluruh dunia. Di Indonesia, PT Edmi mendapatkan kepercayaan oleh PLN untuk mendukung kesiapan pasokan kWh meter bagi konsumen PLN.

PT Edmi memiliki visi “Pemimpin Solusi Energi Global”. Hal tersebut diwujudkan dengan dedikasi PT Edmi terhadap kualitas, kepatuhan dan layanan pelanggan yang mengalir dari fase desain hingga layanan pasca

penjualan. PT Edmi memastikan bahwa benar-benar memahami kebutuhan pelanggan saat ini dan di masa depan.

PT. Edmi Manufacturing Indonesia sudah sangat baik karena perusahaan sudah memenuhi berbagai standar nasional maupun internasional seperti: sertifikasi ISO 9001 (Sistem Manajemen Kualitas) dari TUV NORD, ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan) dari TUV NORD, ISO45001 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan) dari TUV NORD, SMK3 (Manajemen K3) dari Disnaker, dan NMI (Product & Factory) dari NMI Belanda Eropa. Aspek lingkungan kerja non fisik juga terhubung dengan baik dan harmonis karena ada pertemuan bipartit setiap bulan antara manajemen dan perwakilan karyawan. Akan tetapi terdapat penurunan motivasi kerja pada karyawan dalam waktu tertentu. Hal tersebut membuat peneliti memilih PT Edmi Manufacturing Indonesia sebagai objek penelitian.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden meliputi usia dan jenis kelamin. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Pengambilan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden.

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	53	70,7%
2	Perempuan	22	29,3%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 70,7% atau berjumlah 53 orang. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 29,3% atau berjumlah 22 orang.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<20	1	1,3%
2	21-30	53	72%
3	31-40	19	24%
4	>40	2	2,7%
Total		75	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa presentase usia didominasi oleh responden dengan usia antara 21-30 tahun yang mendapatkan persentase sebesar 72% atau 53 orang. Persentase terbesar kedua yaitu usia antara 31 tahun sampai 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang dan jumlah persentase sebesar 24%. Untuk responden yang berusia kurang dari 20 tahun hanya terdapat 1,3% yang mewakili 1 orang dan

untuk responden yang berusia lebih dari 40 tahun terdapat 2 orang atau sebesar 2,7%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa PT Edmi Manufacturing Indonesia lebih menyukai karyawan yang memiliki usia muda dibandingkan dengan usia yang lebih dewasa.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi dari jawaban responden yang telah dikumpulkan berdasarkan penelitian dan jawaban dari penyebaran kuesioner tentang variabel eksogen yaitu Lingkungan Kerja (X), variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (Z), dan variabel endogen yaitu Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini:

4.2.2.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)

Berikut ini merupakan tabel distribusi jawaban responden atas variabel Lingkungan Kerja (X) yang akan disajikan dalam tabel 4.3:

Tabel 4.3 Deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Reponden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1	0	0	0	55	20	75	0	0	0	73%	27%	100%	4,27
X2	0	0	1	49	25	75	0	0	1%	65%	33%	100%	4,32
X3	0	0	4	40	31	75	0	0	5%	53%	41%	100%	4,36
X4	0	0	3	35	37	75	0	0	4%	47%	49%	100%	4,45
X5	0	0	0	25	50	75	0	0	0	33%	67%	100%	4,67
X6	0	0	1	47	27	75	0	0	1%	63%	36%	100%	4,34
X7	0	0	0	34	41	75	0	0	0	45%	55%	100%	4,54
X8	0	0	2	32	41	75	0	0	3%	43%	55%	100%	4,52

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah jawaban dari 8 pertanyaan kuesioner yang didapatkan dari 75 responden adalah 600.

Sebagian besar jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan adalah sangat setuju, setuju, dan netral. Item X1 mendapatkan presentasi paling tinggi dengan nilai sebesar 73% sedangkan item dengan persentasi paling kecil adalah X2 dan X6 dengan nilai 1%.

4.2.2.2 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berikut ini merupakan tabel distribusi jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja (Z) yang akan disajikan dalam tabel 4.4:

Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Reponden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	0	0	4	43	28	75	0	0	5%	57%	37%	100%	4,32
Z2	0	0	0	44	31	75	0	0	0	59%	41%	100%	4,41
Z3	0	0	0	50	25	75	0	0	0	67%	33%	100%	4,33
Z4	0	0	0	43	32	75	0	0	0	57%	43%	100%	4,43
Z5	0	0	0	52	23	75	0	0	0	69%	31%	100%	4,31
Z6	0	0	1	50	24	75	0	0	1%	67%	32%	100%	4,31
Z7	0	0	3	49	23	75	0	0	4%	65%	31%	100%	4,27
Z8	0	0	9	45	21	75	0	0	12%	60%	28%	100%	4,16
Z9	0	0	2	55	18	75	0	0	3%	73%	24%	100%	4,21
Z10	0	0	4	49	22	75	0	0	5%	65%	29%	100%	4,24

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah jawaban dari 10 pertanyaan kuesioner adalah 750. Jawaban terbanyak responden dari pertanyaan yang diajukan adalah netral, setuju, dan sangat setuju. Item Z9 mendapatkan presentasi paling tinggi dengan nilai sebesar 73% yang merupakan jawaban setuju sedangkan item dengan persentasi paling kecil adalah Z6 dengan nilai 1% yang merupakan jawaban netral.

4.2.2.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan tabel distribusi jawaban responden atas variabel Prestasi Kerja (Y) yang akan disajikan dalam tabel 4.5:

Tabel 4.5 Deskripsi jawaban responden variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Reponden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	0	0	51	24	75	0	0	0	68%	32%	100%	4,32
Y2	0	0	0	50	25	75	0	0	0	67%	33%	100%	4,33
Y3	0	0	0	41	34	75	0	0	0	55%	45%	100%	4,45
Y4	0	0	3	49	23	75	0	0	4%	65%	31%	100%	4,27
Y5	0	0	0	45	30	75	0	0	0	60%	40%	100%	4,4
Y6	0	0	1	46	28	75	0	0	1%	61%	37%	100%	4,36
Y7	0	0	0	46	29	75	0	0	0	61%	39%	100%	4,39
Y8	0	0	3	43	29	75	0	0	4%	57%	39%	100%	4,35

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah jawaban dari 8 pertanyaan kuesioner adalah 600. Jawaban terbanyak responden dari pertanyaan yang diajukan adalah netral, setuju, dan sangat setuju. Item Y1 mendapatkan presentasi paling tinggi dengan nilai sebesar 68% yang merupakan jawaban setuju sedangkan item dengan persentasi paling kecil adalah Y1 dengan nilai 1% yang merupakan jawaban netral.

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk membuktikan apakah data yang terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) dengan r tabel dan signifikansi sebesar 5%.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,538	0.000	0,227	Valid
	X2	0,794	0.000	0,227	Valid
	X3	0,523	0.000	0,227	Valid
	X4	0,746	0.000	0,227	Valid
	X5	0,715	0.000	0,227	Valid
	X6	0,589	0.000	0,227	Valid
	X7	0,748	0.000	0,227	Valid
	X8	0,729	0.000	0,227	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,69	0.000	0,227	Valid
	Z2	0,657	0.000	0,227	Valid
	Z3	0,718	0.000	0,227	Valid
	Z4	0,623	0.000	0,227	Valid
	Z5	0,457	0.000	0,227	Valid
	Z6	0,613	0.000	0,227	Valid
	Z7	0,726	0.000	0,227	Valid
	Z8	0,793	0.000	0,227	Valid
	Z9	0,703	0.000	0,227	Valid
	Z10	0,687	0.000	0,227	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,733	0.000	0,227	Valid
	Y2	0,755	0.000	0,227	Valid
	Y3	0,753	0.000	0,227	Valid
	Y4	0,775	0.000	0,227	Valid
	Y5	0,714	0.000	0,227	Valid
	Y6	0,766	0.000	0,227	Valid
	Y7	0,699	0.000	0,227	Valid
	Y8	0,749	0.000	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisiensi korelasi (r) > 0,277 (r tabel) dan nilai sig. <v0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,766	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,763	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mencari tahu residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar 4.1:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07562233
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.126
	Negative	-.154
Test Statistic		.154

Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.056 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.050
		Upper Bound	.062
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 221623949.			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

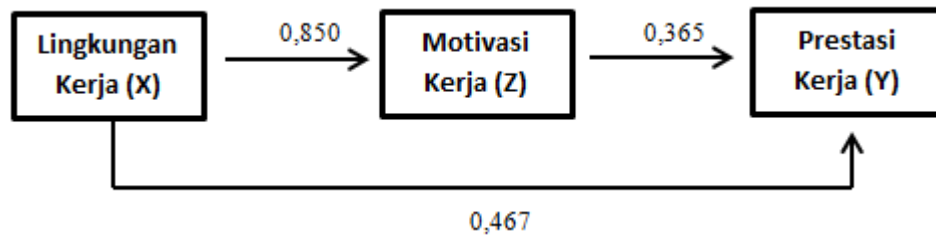
Pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa nilai sig yang didapat lebih besar dari 0,05 ($0,562 > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel independen, intermediate dan variabel dependen yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Di dalam diagram ada panah, panah yang menunjukkan arah pengaruh antar variabel-variabel eksogen, intermediasi dan variabel dependen. Berikut merupakan model analisis jalur dalam penelitian ini:

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel mediasi (Z) menjadi variabel independen (X) dan dihubungkan dengan variabel dependen (Y). Model analisis jalur tersebut adalah X dan Z terhadap Y.

Gambar 4.1 Model Analisis Jalur



Berdasarkan gambar 4.1 yang menunjukkan hasil analisis jalur bahwa variabel X dapat berpengaruh terhadap variabel Y dan berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel mediasi (Z) terhadap variabel Y. Nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan kerja (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 0,467. Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 0,365. Sedangkan Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) adalah 0,850. Nilai pengaruh tidak langsung variabel X ke variabel Y melalui variabel Z dapat dihitung dengan mengalikan nilai variabel X ke variabel Z = 0,850 dengan nilai variabel Z ke variabel Y = 0,365 yang menghasilkan nilai sebesar 0,310.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji T

Uji t adalah pengujian regresi yang memiliki tujuan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji t Variabel X dan Z terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,603	2,992		,870	,387
	Lingkungan Kerja	,467	,107	,435	4,363	,000
	Motivasi Kerja	,365	,086	,422	4,231	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar $0,00 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja. Selain itu, variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) juga memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4.10 Hasil Uji t Variabel X Terhadap Variabel Z

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,831	3,774		3,400	,001
	Lingkungan Kerja	,850	,106	,684	8,015	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,00 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja.

4.2.7 Uji Sobel

Besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect)

Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{(0,365 \times 0,106)^2 + (0,850 \times 0,086)^2 + (0,106 \times 0,086)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,03869 + 0,0731 + 0,009116}$$

$$Sab = \sqrt{0,120906}$$

$$Sab = 0,3477154$$

$$Ab = 0,365 \times 0,850 = 0,31025$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus di bawah ini:

$$t = \frac{0,3102500}{0,3477154}$$

$$t \text{ hitung} = 0,892253$$

$$t \text{ tabel} = 1,992$$

Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh mediasi antara X dan Y melalui Z.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan yang meliputi (1) Pencahayaan, (2) Sirkulasi Udara, (3) Kebisingan, (4) Bau, (5) Keamanan, (6) Tata letak, (7) Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan, (8) Hubungan kerja antar karyawan.

Sedangkan Prestasi Kerja dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan meliputi : (1) Hasil Kerja. (2) Pengetahuan Pekerjaan, (3) Inisiatif, (4) Kecekatan Mental, (5) Sikap, (6) Disiplin waktu.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia dengan nilai sebesar 0,467, dan berdasarkan nilai uji t mendapatkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H1 diterima. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Supriyanto dkk (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan tidak dapat menuntut karyawan bekerja dengan baik apabila tidak menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk berprestasi. Penelitian lain yang selaras dengan hasil ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Franky dan Yantje (2015), Kustiany (2019), Latifah dan Nurmalasari (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Jika ditinjau dalam agama Islam, lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan antar manusia dan hubungan manusia dengan

lingkungan sekitar. Allah SWT berfirman dalam Al-quran surat Al-A'raaf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ 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” (Q.S. Al-A'raaf ayat 56)

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT melarang manusia untuk melakukan kerusakan pada lingkungan. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Karyawan diharapkan dapat menjaga lingkungan kerja agar senantiasa terawat dan bersih. Jika lingkungan kerja dapat dirawat dan dijaga dengan baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

4.3.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan yang meliputi (1) Pencahayaan, (2) Sirkulasi Udara, (3) Kebisingan, (4) Bau, (5) Keamanan, (6) Tata letak, (7) Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan, (8) Hubungan kerja antar karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan

meliputi : (1) Kebutuhan Fisiologis. (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Harga Diri, (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia dengan nilai sebesar 0,850, dan berdasarkan nilai uji t mendapatkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H2 diterima. Lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik dapat memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan untuk semangat dalam bekerja. Hal tersebut juga dibuktikan dengan penerapan berbagai standart nasional maupun internasional pada PT Edmi Manufacturing Indonesia agar terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh setiyani (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan harus diciptakan oleh kedua belah pihak baik manajemen perusahaan maupun karyawan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjamin kesehatan, keselamatan, dan keamanan karyawan yang akan berdampak pada termotivasinya karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Tanady (2019) dan Josephine (2017) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam pandangan Islam, Allah SWT berfirman dalam surat Al – Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat” (Q.S. Al – Hujurat ayat 10)

Dalam ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya setiap orang beriman adalah saudara. Dalam bersaudara kita harus menjaga hubungan agar tetap harmonis. Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Di dalam lingkungan kerja, karyawan harus menjaga hubungan baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan agar tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman.

4.3.3 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Karyawan (Z) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia dengan nilai sebesar 0,365, dan berdasarkan nilai uji t mendapatkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H3 diterima yang menyatakan terdapat pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2017) dan Noor (2013) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik dan memiliki prestasi dalam bekerja. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja dijelaskan dalam hadits riwayat Muslim No. 2664, Rasulullah SAW bersabda:

اٰخِرُ صَٰلِحِ عَمَلٍ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِيْنُ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

Rasulullah SAW bersabda: “Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah kepada Allah, serta jangan lah engkau malas” (H.R. Muslim No. 2664)

Dalam hadits tersebut, seseorang dianjurkan untuk bersemangat dalam melakukan hal yang bermanfaat. Jika dilihat dari dunia pekerjaan, bekerja merupakan hal yang sangat bermanfaat. Oleh sebab itu seorang karyawan harus bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas serta kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Islam telah mengajarkan kita untuk tidak bermalas-malasan dan senantiasa semangat dalam bekerja.

4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja (Y) melalui

motivasi kerja (Z) pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia dengan nilai sebesar 0,310 dan berdasarkan nilai uji sobel mendapatkan nilai t hitung sebesar $0,892253 > 1,992$ t tabel. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak dan motivasi kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y).

Dalam penelitian ini motivasi kerja belum dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia tidak dapat memediasi karena perusahaan telah menerapkan lingkungan kerja yang baik seperti penggunaan berbagai mesin yang dapat menunjang produktivitas karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. penurunan maupun peningkatan motivasi kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2018) menunjukkan bahwa Motivasi terhadap prestasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Dalam penelitian tersebut juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening atau mediasi.

Jika dilihat dari pandangan Islam, Allah SWT berfirman dalam surat Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui” (Q.S. Az-Zumar ayat 39)

Dalam ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan kepada setiap diri untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Perusahaan telah berusaha untuk dapat memberikan kewajibannya yaitu memenuhi kebutuhan karyawannya. Ketika perusahaan telah memenuhi kewajibannya maka seorang pekerja juga harus memenuhi kewajibannya yaitu bekerja dengan baik bukan malah bermalas-malasan. Bekerja menurut Islam bukan hanya memenuhi kebutuhan untuk hidup saja tetapi juga diniatkan sebagai ibadah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia. Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Franky dan Yantje (2015), Latifah dan Nurmalasari (2018), Kustiany (2019), Supriyanto dkk (2020). Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden yang merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena penerapan standar nasional dan internasional perusahaan pada lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia. Noah dan Steve (2012:37) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh bagian yang terhubung dengan karyawan yang terjadi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat mengurangi kebosanan dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine (2017),

Tanady (2019), dan Setyani (2019). Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Ini dibuktikan dengan jawaban responden yang lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.

Pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia. Hasil tersebut didukung oleh teori Mangkunegara (2015:13) yang menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan situasi. Hasil tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2013), dan Priyono (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja. hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa PT Edmi Manufacturing Indonesia telah memenuhi kebutuhan para karyawan baik kebutuhan dasar hingga memberikan kesempatan untuk dapat menyampaikan pendapat. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.

Variabel motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Riky dkk (2018). Ketika seluruh kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka karyawan kehilangan semangat dan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja. Selain itu, ketika sedang melaksanakan program edukasi karena tidak produksi membuat karyawan merasa bosan dan tidak semangat dalam bekerja.

5.2 Saran

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam melakukan penelitian. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja untuk memperkuat hasil analisis penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan jumlah populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih bagus.

PT Edmi Manufacturing Indonesia sebaiknya mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang sudah berstandar nasional dan internasional. Penyelenggaraan program edukasi ketika sedang tidak produktif harus dikemas dengan cara yang menarik agar karyawan yang mengikuti program edukasi tidak merasa bosan dan tidak semangat. Perusahaan perlu memperhatikan kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhamiy ath-Thabrani, Mu'jam Al-Ausath (Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H), juz I. hlm. 897.
- Ahmadi, Ahmad. 2010. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-quran Terjemahan & Asbabun Nuzul. 2009. Al Malik. Surakarta: CV. Al-Hasan
- Ekowati et.al. 2019. The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal Of Research Granthaalayah*. Vol. 7. No. 4. Hal. 132-140.
- Farach, Nasir Aziz, dan Said Musnadi. 2020. The Effect of Work Environment and Relationship Shared Among Employees on Motivation and Its Impact on Work Achievement at Public Order Agency of Banda Aceh City, Aceh Provience, Indonesia. *East African Scholars Multidiscip Bull*. Vol. 3. No. 3. Hal. 135-142.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang: badan penerbit uinversitas diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia – Cetakan Kesembilan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia- Dasar dan Kunci Keberhasilan- Cetakan Keenam, edisi revisi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Herawati. Efi, Syamsurijal Tan, Tona Aurora Lubis, dan M. Syurya Hidayat. 2021. The role of employee performance mediation on organizational performance. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*. Vol.8. No. 6. Hal 585-594.

- Juliandi, Azuar. 2014. Parameter Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14 No.01.
- Josephine, Audrey dan Dhyah Harjanti. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*. Vol. 5 No.3.
- Kustiany. 2019. The Influence of Motivation, Competency, and Work Environment to The Work Achievement The Officer of The Hasanuddin University. *International Jurnal of Management Progress*. Vol. 1. No. 1. Hal. 33-42.
- Latifah dan Nurmalasari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Jurnal Forum Ekonomi*. Vol. 20. No.1. Hal 31-39.
- Logahan, Jerry M. Tjia Fie Tjoe. Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Binus Business Review*. Vol. 3. No. 1. Hal 573-586.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. 2014. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kelima*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Nuryadi., Tutut Dewi Astuti., Endang Sri Utami., dan M. Budiantara. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Noah, Y. & Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* Vol. 1. No. 2. Hal. 36- 43.

- Noor, Muhammad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*. Vol. 2. No. 3. Hal 441-452.
- Priyono, Teddy Chandra, dan Sunda Ariana. 2017. Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on The Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. Vol. 15. No. 8. Hal. 247-261.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Tiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi, Edisi 8 Jilid 1, Terjemahan*. Jakarta: Prehalindo.
- Saputra. Ricky Welli, Misransyah Akos, dan Cici Amawaty. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Vol. 2. No. 2. Hal 175-243.
- Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiyani. Aris, Djumarno, Setyo Riyanto, dan Lenny Ch. Nawangsari. The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 9. No. 3. Hal 112-116
- Setyaningsih, Sri. 2020. *Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) dan Metode SITOREM*. Bandung: CV Alfabeta.


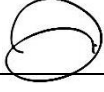




- Sucipto, Agus. 2017. *Studi Kelayakan Bisnis Analisa Integratif dan Studi Kasus*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Inteligesia Media.
- Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati, dan Hilda Vironika. 2020. Linking Work Environment To Employee Performance: The Mediating Role Of Work Discipline. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*. Vol.13. No. 1. Hal 14-25.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, Hotner. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti
- Tannady. Hendy, Yana Erlyana, dan Filscha Nurprihatin. 2019. Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta, Indonesia. *Journal of Management Systems*. Vol. 20. No. 172. Hal. 165-167.

- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Togas, Franky Bastian dan Yantje Yuhing. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3, Hal. 1162-1173.
- Wayne Mondy. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Arif Setiawan
NIM/Jurusan : 17510124/ Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	4 November 2021	Konsultasi Prososal	1. 
2.	18 Maret 2021	Revisi dan ACC Proposal	2. 
3.	26 Maret 2021	Daftar Outline	3. 
4.	19 April 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	28 April 2021	ACC Revisi Proposal	5. 
6.	23 Agustus 2021	Konsultasi Bab 4 dan 5	6. 

Malang, 23 Agustus 2021

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Arif Setiawan
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 26 Mei 1997
Alamat Asal : Jl. Bambu Kuning Selatan, RT 002 RW 002 No. 19, Bambu Apus, Jakarta Timur.
Alamat Kos : Jl. Raya Candi VD No.737, Lowokwaru, Malang
Telepon : 08567055191
Email : arifsetiawan18.as@gmail.com

Pendidikan Formal

2003 – 2009 : SDN Bambu Apus 03 Pagi
2009 – 2012 : SMPN 180 Jakarta
2012 – 2015 : SMKN 58 Jakarta
2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018 – 2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2019 : Ketua Departemen Akademik dan Kepemimpinan Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen
2019 : Anggota KSEI Syariah Economics Students

2020

Comunity (SESCOM)

Sekretaris Departemen Public Relation KSEI
Shariah Economics Students Comunity (SESCOM)

Malang, September 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arif Setiawan', with a stylized flourish at the end.

Arif Setiawan

38	4	5	5	5	5	4	5	5
39	4	4	4	4	5	5	4	4
40	5	5	4	5	5	5	5	5
41	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	4	5	4	4	3
46	5	5	5	4	5	4	4	5
47	5	4	5	5	5	4	4	5
48	4	5	4	5	5	5	5	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	5	4	4	5	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	5	5	4	4
53	5	5	4	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	5	5	5	4	5	5
56	4	4	5	5	4	4	5	5
57	5	5	5	4	5	5	4	5
58	5	5	5	5	5	5	5	4
59	4	5	5	5	5	4	5	5
60	4	4	4	5	5	4	5	5
61	5	4	5	5	4	4	5	5
62	5	4	3	5	5	4	5	5
63	4	5	4	5	5	5	5	4
64	5	4	5	4	5	5	4	4
65	4	5	4	5	5	5	5	4
66	4	4	5	4	5	4	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	5	4	5	4	4	3
69	5	4	5	5	5	4	4	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	4	5	5	4	5	5
72	4	5	5	5	5	4	5	5
73	4	4	5	4	5	4	5	5
74	4	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	5	5	5	4	4	5

2. Data Kuesioner Z

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
7	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
34	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5

39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
46	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3
47	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
48	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
49	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
50	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
56	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
57	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5
58	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
59	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
60	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
63	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
64	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
65	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
66	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
69	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
70	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
71	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3
72	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
73	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4
74	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
75	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4

3. Data Kuesioner Y

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	4	4	4	4	4	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	5	3
3	4	4	5	3	4	5	5	3
4	4	4	5	3	4	5	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	4	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	5	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	4	5	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	5	5

39	4	4	4	4	5	4	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	5	5	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	4	5	4	5	5
46	4	4	4	4	5	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	4	5	5	5	4	4
51	5	5	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	5	4	5	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	5	4	5	5	5
56	4	4	5	4	4	5	4	5
57	4	5	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	5	4	4	5	4	4	5
60	5	5	5	4	5	4	4	4
61	4	4	4	4	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	5	5	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	4	5
65	4	4	5	5	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	5	4	4	4	4	4
68	4	4	5	4	5	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	4	5	4	4	4
72	4	4	5	5	4	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 4

KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan saya Arif Setiawan Mahasiswa semester 8 Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir sebagai syarat untuk kelulusan. Tugas akhir saya berjudul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. EDMANUFACTURING INDONESIA**”. Data yang saya dapatkan nanti hanya digunakan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan. Oleh sebab itu, disela-sela kesibukan Anda, saya memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin :
Usia :

II. Petunjuk Pengisian

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

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

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

III. Daftar Pertanyaan

A. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1. Penerangan atau pencahayaan di lingkungan kerja memadai					
2. Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik					
3. Lingkungan kerja bebas dari suara yang dapat mengganggu konsentrasi					
4. Terdapat pewangi ruangan untuk menjaga aroma lingkungan tetap segar					
5. Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam kejahatan					
6. Peralatan dan benda-benda diletakan dengan tertata dan rapih					
7. Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik					
Hubungan dengan rekan bawahan atau kerja terjalin dengan baik					

B. Motivasi Kerja (Z)

Kebutuhan Fisiologis	STS	TS	N	S	SS
1. Perusahaan menjamin kebutuhan dasar yang layak					
2. Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup kepada karyawan					
Kebutuhan Rasa Aman					
1. Terdapat sistem keamanan dalam lingkungan kerja yang baik					
2. Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam tindak kejahatan					
Kebutuhan Sosial					
1. Komunikasi dalam tim terjalin dengan baik					
2. Tim mendukung untuk dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan					
Kebutuhan Harga Diri					

1. Rekan kerja dan atasan menghargai hasil kerja					
2. Rekan dan atasan memberikan pujian atau penghargaan ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
Kebutuhan Aktualisasi Diri					
1. Saya diberikan ruang untuk mengembangkan diri dan kemampuan					
2. Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan					

C. Kinerja Karyawan (Y)

Prestasi Kerja	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mampu mencapai kualitas kerja yang ditetapkan					
2. Saya mampu mencapai kuantitas kerja yang ditetapkan					
3. Saya bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya					
4. Saya dapat berinisiatif dalam mengatasi masalah kerja					
5. Saya dapat menyesuaikan cara kerja					
6. Saya dapat menerima instruksi kerja dengan menyesuaikan situasi					
7. Saya dapat bersikap positif dalam bekerja					
8. Saya dapat menjalankan disiplin dalam bekerja					

Lampiran 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	53	70,7	70,7	70,7
	Perempuan	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	1	1,3	1,3	1,3
	21 - 30	53	70,7	70,7	72,0
	31 - 40	19	25,3	25,3	97,3
	> 40	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

2. Jawaban Responden

a. Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Reponden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1	0	0	0	55	20	75	0	0	0	73%	27%	100%	4,27
X2	0	0	1	49	25	75	0	0	1%	65%	33%	100%	4,32
X3	0	0	4	40	31	75	0	0	5%	53%	41%	100%	4,36
X4	0	0	3	35	37	75	0	0	4%	47%	49%	100%	4,45
X5	0	0	0	25	50	75	0	0	0	33%	67%	100%	4,67
X6	0	0	1	47	27	75	0	0	1%	63%	36%	100%	4,34
X7	0	0	0	34	41	75	0	0	0	45%	55%	100%	4,54
X8	0	0	2	32	41	75	0	0	3%	43%	55%	100%	4,52

b. Motivasi Kerja

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Reponden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	0	0	4	43	28	75	0	0	5%	57%	37%	100%	4,32
Z2	0	0	0	44	31	75	0	0	0	59%	41%	100%	4,41
Z3	0	0	0	50	25	75	0	0	0	67%	33%	100%	4,33
Z4	0	0	0	43	32	75	0	0	0	57%	43%	100%	4,43
Z5	0	0	0	52	23	75	0	0	0	69%	31%	100%	4,31
Z6	0	0	1	50	24	75	0	0	1%	67%	32%	100%	4,31
Z7	0	0	3	49	23	75	0	0	4%	65%	31%	100%	4,27
Z8	0	0	9	45	21	75	0	0	12%	60%	28%	100%	4,16
Z9	0	0	2	55	18	75	0	0	3%	73%	24%	100%	4,21
Z10	0	0	4	49	22	75	0	0	5%	65%	29%	100%	4,24

c. Prestasi Kerja

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Reponden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	0	0	51	24	75	0	0	0	68%	32%	100%	4,32
Y2	0	0	0	50	25	75	0	0	0	67%	33%	100%	4,33
Y3	0	0	0	41	34	75	0	0	0	55%	45%	100%	4,45
Y4	0	0	3	49	23	75	0	0	4%	65%	31%	100%	4,27
Y5	0	0	0	45	30	75	0	0	0	60%	40%	100%	4,4
Y6	0	0	1	46	28	75	0	0	1%	61%	37%	100%	4,36
Y7	0	0	0	46	29	75	0	0	0	61%	39%	100%	4,39
Y8	0	0	3	43	29	75	0	0	4%	57%	39%	100%	4,35

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Lingkungan Kerja (X)

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TotalX
X1	Pearson Correlation	1	,281*	,249*	,365**	,298**	,304**	,125	,362**	,538**
	Sig. (2-tailed)		,015	,031	,001	,009	,008	,285	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	,281*	1	,388**	,571**	,458**	,626**	,535**	,418**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,015		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	,249*	,388**	1	,391**	,244*	,075	,149	,207	,523**
	Sig. (2-tailed)	,031	,001		,001	,035	,523	,201	,075	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	,365**	,571**	,391**	1	,362**	,195	,581**	,479**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,001	,094	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	,298**	,458**	,244*	,362**	1	,487**	,549**	,514**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,035	,001		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X6	Pearson Correlation	,304**	,626**	,075	,195	,487**	1	,361**	,216	,589**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,523	,094	,000		,001	,063	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X7	Pearson Correlation	,125	,535**	,149	,581**	,549**	,361**	1	,714**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,285	,000	,201	,000	,000	,001		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	,362**	,418**	,207	,479**	,514**	,216	,714**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,075	,000	,000	,063	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TotalX	Pearson Correlation	,538**	,794**	,523**	,746**	,715**	,589**	,748**	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Motivasi Kerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TotalZ
Z1	Pearson Correlation	1	,527**	,298**	,225	,134	,318**	,651**	,580**	,442**	,315**	,690**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,052	,252	,005	,000	,000	,000	,006	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z2	Pearson Correlation	,527**	1	,268*	,316**	,088	,692**	,502**	,356**	,483**	,179	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,006	,454	,000	,000	,002	,000	,124	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z3	Pearson Correlation	,298**	,268*	1	,534**	,511**	,251*	,395**	,555**	,341**	,684**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,009	,020		,000	,000	,030	,000	,000	,003	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z4	Pearson Correlation	,225	,316**	,534**	1	,420**	,451**	,178	,303**	,297**	,517**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,052	,006	,000		,000	,000	,126	,008	,010	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z5	Pearson Correlation	,134	,088	,511**	,420**	1	-.003	,378**	,204	,067	,349**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,252	,454	,000	,000		,979	,001	,079	,567	,002	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z6	Pearson Correlation	,318**	,692**	,251*	,451**	-.003	1	,253*	,371**	,643**	,176	,613**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,030	,000	,979		,029	,001	,000	,130	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z7	Pearson Correlation	,651**	,502**	,395**	,178	,378**	,253*	1	,697**	,364**	,340**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,126	,001	,029		,000	,001	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z8	Pearson Correlation	,580**	,356**	,555**	,303**	,204	,371**	,697**	1	,576**	,532**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,008	,079	,001	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z9	Pearson Correlation	,442**	,483**	,341**	,297**	,067	,643**	,364**	,576**	1	,483**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,010	,567	,000	,001	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Z10	Pearson Correlation	,315**	,179	,684**	,517**	,349**	,176	,340**	,532**	,483**	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,006	,124	,000	,000	,002	,130	,003	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TotalZ	Pearson Correlation	,690**	,657**	,718**	,623**	,457**	,613**	,726**	,793**	,703**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	,849**	,581**	,468**	,607**	,359**	,277*	,293*	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,016	,011	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	,849**	1	,492**	,503**	,635**	,390**	,310**	,375**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,007	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	,581**	,492**	1	,558**	,405**	,516**	,542**	,397**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	,468**	,503**	,558**	1	,363**	,541**	,431**	,691**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	,607**	,635**	,405**	,363**	1	,386**	,414**	,472**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,001	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	,359**	,390**	,516**	,541**	,386**	1	,678**	,648**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y7	Pearson Correlation	,277*	,310**	,542**	,431**	,414**	,678**	1	,492**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,016	,007	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	,293*	,375**	,397**	,691**	,472**	,648**	,492**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TotalY	Pearson Correlation	,733**	,755**	,753**	,775**	,714**	,766**	,699**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

b. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	66,69	28,594	,478	,754
X2	66,64	26,909	,757	,732
X3	66,60	28,000	,440	,752
X4	66,51	26,605	,694	,731
X5	66,29	27,507	,670	,740
X6	66,61	27,997	,525	,748
X7	66,41	27,138	,704	,735
X8	66,44	26,871	,677	,734
TotalX	35,48	7,766	1,000	,825

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	81,65	42,797	,643	,739
Z2	81,56	43,682	,613	,744
Z3	81,64	43,450	,683	,742
Z4	81,55	43,900	,576	,746
Z5	81,67	45,225	,401	,756
Z6	81,67	44,009	,565	,747
Z7	81,71	42,913	,686	,739
Z8	81,81	41,559	,756	,729
Z9	81,76	43,563	,665	,743
Z10	81,73	43,090	,642	,740
TotalZ	42,99	11,986	1,000	,863

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,780	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	65,41	31,921	,693	,757
Y2	65,40	31,757	,718	,756
Y3	65,28	31,556	,713	,754
Y4	65,47	31,198	,736	,751
Y5	65,33	31,847	,670	,757
Y6	65,37	31,399	,727	,752
Y7	65,35	31,959	,653	,759
Y8	65,39	31,132	,704	,751
TotalY	34,87	8,955	1,000	,884

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstand ardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.075622
Most Extreme Differences	Absolute		.154
	Positive		.126
	Negative		-.154
Test Statistic			.154
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.056 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.050
		Upper Bound	.062

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 221623949.

3. Uji Analisis Jalur

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.608	1,87279

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,603	2,992		,870	,387
	Lingkungan Kerja	,467	,107	,435	4,363	,000
	Motivasi Kerja	,365	,086	,422	4,231	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,461	2,54226

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,831	3,774		3,400	,001
	Lingkungan Kerja	,850	,106	,684	8,015	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



**KEMENTRIAN 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., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Arif Setiawan
NIM : 17510124
Handphone : 08567055191
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : arifsetiawan18.as@gmail.com
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Edmi Manufacturing Indonesia.

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	14%	6%	12%

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

Malang, 18 Oktober 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Cek turnitin

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	8%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	4%
3	repository.unmuha.ac.id Internet Source	1%
4	Efi Herawati, Syamsurijal Tan, Tona Aurora Lubis, M. Syurya Hidayat. "The role of employee performance mediation on organizational performance", Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah, 2021 Publication	1%
5	repository.uki.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%