

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA  
(Studi Kasus Pada PT Indah Permai Depo Singaraja)**

**SKRIPSI**



Oleh

**ATIYAH**

NIM : 19510193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA  
(Studi Kasus Pada PT Indah Permai Depo Singaraja)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana malik

Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dala Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**ATIYAH**

NIM : 19510193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

# LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus PT Indah Permai Depo Singaraja)

## SKRIPSI

Oleh

**ATIYAH**

NIM : 19510193

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Juni 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

**NIP. 197202122003121003**

# LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus PT Indah Permai Depo Singaraja)

## SKRIPSI

Oleh

**ATIYAH**

NIM : 19510193

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

**Ahmad Mu'is, M.Ag**

NIP. 19711110201608011043



2 Anggota Penguji

**Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM**

NIP. 19750426201608012042



3 Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

NIP. 197202122003121003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atiyah  
NIM : 19510193  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT INDAH PERMAI DEPO SINGARAJA)"**

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, 12 Juli 2023

Hormat saya,



Atiyah

NIM : 19510193

**LEMBAR PERSEMBAHAN**  
***Bismillahirrohmanirrohim***

***Puji syukur atas kehadiran Ilahi Robbi yang maha pengasih dan maha penyayang. yang telah memberikan saya kemudahan, kelancaran dan kekuatan dalam menyusun skripsi, karya ini saya persembahkan untuk :***

***Keluarga besar saya tercinta, yang telah memberikan saya dukungan baik, moral, materil serta doa yang tidak ada hentinya. Ayah saya Abdul Basith dan ibu saya Asnaniyah yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta menasehati saya setiap hari.***

**MOTTO:**

**Ilmu menunjukkan kebenaran akal, Maka barang siapa  
Yang berakal, niscaya akan berilmu  
(Sayyidina Ali bin Abi Thalib)**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha esa atas limpahan berkah dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT Indah Permai Depo Singaraja)” tepat pada waktunya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan seluruh umat manusia. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Zainuddin ,MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Ayub Wijayati Sapta Pradana M.Si 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 I Ketut Ardana dan karyawan PT Indah Permai Depo Singaraja yang telah berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Orang tua saya bapak Abdul Basith, Ibu Asnaniyah, kakak saya Abdullah Affan dan kakak ipar Mbak Nafisatul Maulidiah dan keponakan kecil saya Arshaka Arsyad dan seluruh keluarga di Bali yang selalu memberikan doa dan semangat hingga skripsi ini terselesaikan.



9. Sahabat seperjuangan Manajemen 19 yang tak pernah lelah dalam membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Teman – teman kemepetan yang telah memberikan dukungan dan motivasi agar selalu semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
11. 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, 16 Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Kajian Teoritis .....	20
2.2.1 Lingkungan Kerja .....	20
2.2.2 Kinerja Karyawan .....	26
2.2.3 Motivasi Kerja .....	29
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	36
2.4 Kerangka Konseptual .....	37
2.5 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III .....	39

METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Lokasi Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	39
3.4 Teknik Pengambilan sampel.....	39
3.5 Data dan Jenis Data .....	40
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.8 Skala Pengukuran .....	43
3.9 Analisis Data .....	43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
4.4 Analisis Data .....	58
4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis .....	66
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penyimpangan Absensi Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	49
Tabel 4.2 Bobot Nilai Per-Pertanyaan .....	50
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X).....	50
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	56
Tabel 4.6 <i>Outer Loading</i> .....	60
Tabel 4.7 <i>Cross Loading</i> .....	61
Tabel 4.8 <i>Average variant Extarcted (AVE)</i> .....	62
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i> .....	62
Tabel 4.10 <i>Tabel R-Square</i> .....	63
Tabel 4.11 Koefisien Jalur .....	65
Tabel 4.12 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4.1 Struktur PT Indah Permai .....	48
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i> .....	59
Gambar 4.3 <i>Bootstrapping</i> .....	63'

;

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Uji Smart PLS

Lampiran 4. Jurnal Bimbingan Tugas

Lampiran 5. Surat Bebas Plagiarisme

Lampiran 6. Dokumentasi

Lampiran 7. Biodata Penulis

### **ABSTRAK**

Atiyah. 2023, Skripsi. Judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT Indah Permai Depo Singaraja)"  
Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si  
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

---

Di era saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Segala cara dilakukan perusahaan untuk kemajuan bisnisnya. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan dan motivasi kerja mampu berpengaruh pada kinerja karyawan serta untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan Explanatory Research. Pengukuran untuk penelitian ini menggunakan software SmartPLS Versi 4.0, dengan instrument pengumpulan data berbentuk kuesioner dan wawancara. Kuesioner diukur dengan skala likert. Jumlah responden pada penelitian sebanyak 75 responden dengan jabatan yang berbeda – beda pada PT Indah Permai depo Singaraja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

Atiyah. 2023, Thesis. Title : The Influence of the Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation (Case Study at PT. Indah Permai Depo Singaraja)”  
Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si  
Keywords : Work Environment, Employee Performance, Work Motivation

---

In the current era, companies are required to have good management. Every way is done by the company for the progress of its business. In this case, human resources are one of the most important factors for a company to achieve its goals. The company will try to improve employee performance by improving the work environment and increasing work motivation. The purpose of this research is to find out whether the environment and work motivation can affect employee performance and to find out whether the work environment has an effect on employee performance through work motivation.

In this study using quantitative research. The data analysis used in this study is the Explanatory Research approach. Measurements for this study used SmartPLS Version 4.0 software, with data collection instruments in the form of questionnaires and interviews. The questionnaire is measured with a Likert scale. The number of respondents in the study were 75 respondents with different positions at PT Indah Permai Depo Singaraja.

The results of this study indicate that the work environment has a direct and significant effect on employee performance, the variable work motivation has a direct and significant effect on employee performance, and work motivation mediates the work environment on employee performance.



## مستخلص البحث

عطية . ٢٠٢٣ ، أطروحة . العنوان " : تأثير بيئة العمل على أداء الموظف من

خلال تحفيز العمل (دراسة حالة في PT. Indah Permai Depo

" (Singaraja

المستشار : دكتور الأستاذ الحج احمد ساني سوربانو ، م. س ١

الكلمات الرئيسية : بيئة العمل ، أداء الموظف ، الدافع للعمل

في العصر الحالي ، يتعين على الشركات أن تتمتع بإدارة جيدة. تقوم الشركة بكل الطرق لتحقيق تقدم في أعمالها. في هذه الحالة ، تعتبر الموارد البشرية من أهم عوامل تحقيق الشركة لأهدافها. ستحاول الشركة تحسين أداء الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة تحفيز العمل. الغرض من هذا البحث هو معرفة ما إذا كانت البيئة ودوافع العمل يمكن أن تؤثر على أداء الموظف ومعرفة ما إذا كانت بيئة العمل لها تأثير على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل.

في هذه الدراسة باستخدام البحث الكمي. تحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة هو منهج البحث التوضيحي. استخدمت قياسات هذه الدراسة برنامج SmartPLS الإصدار 4.0 ، مع أدوات جمع البيانات في شكل استبيانات ومقابلات. يتم قياس الاستبيان بمقياس ليكرت. بلغ عدد المستجيبين في الدراسة 75 مستجيبًا بمناصب مختلفة في PT Indah Permai depo Singaraja.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن بيئة العمل لها تأثير مباشر وهام على أداء الموظف ، ودوافع العمل المتغيرة لها تأثير مباشر وهام على أداء الموظف ، كما أن دافع العمل يتوسط بيئة العمل على أداء الموظف.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satu faktor tersebut adalah manajemen sumber daya manusia. Sampai saat ini manajemen sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi manajemen sebagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi tersebut. Yang bisa dinilai sangat signifikan agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Rivai( 2014)

Sumber daya yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja bisa menambah produktivitas dan efisiensi ketika melaksanakan suatu pekerjaan oleh karyawan sehingga dapat menguntungkan perusahaan itu sendiri. Rendahnya kinerja suatu karyawan juga bisa mendatangkan dampak yang buruk bagi perusahaan contohnya malas bekerja, tidak adanya motivasi kerja, malas untuk bekerja. Hal tersebut bisa jadi disebabkan pekerja itu sendiri, akan tetapi juga perlu dicermati dari beberapa faktor. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Menurut Sedarmayanti, (2017): 1. pengetahuan 2. keahlian 3. Lingkungan Kerja 4. Motivasi kerja 5. Kepribadian

Lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2012:43) ialah semua yang berada disekeliling tempat kerja yang bisa berpengaruh terhadap seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan - pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan, adapun yang mempengaruhi karyawan misalnya penerangan, music, kebersihan dan sebagainya. Lingkungan kerja salah satu hal untuk menjadi fasilitas bagi karyawannya, apabila lingkungan kerjanya baik maka akan terbentuknya kenyamanan dalam bekerja sehingga ketika melaksanakan suatu kegiatan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk memenuhi keinginan dari perusahaan tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa hal dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, adapun lingkungan kerja baik, sangat berpengaruh terhadap psikologis dan fisik karyawan, oleh sebab itu keberadaan lingkungan kerja yang stabil dapat menumbuhkan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja dan kinerja dari karyawan ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu motivasi kerja dari karyawan. Adanya motivasi kerja bisa untuk menumbuhkan rasa seseorang untuk melakukan apapun yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga karyawan tersebut mampu untuk menggapai tujuan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Motivasi terikat pada diri seseorang, semakin tinggi kemauan seseorang semakin tinggi pula dorongan agar tercapai tujuan yang telah diberikan.

Motivasi dapat mendorong semangat pekerja untuk bekerja keras dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. tiga faktor sumber dari motivasi Menurut Rivai (2014) yaitu: 1. Jenis pekerjaan seseorang, 2. Kemungkinan untuk mengembangkan diri, 3. Apakah mungkin mereka merasa senang bergabung dengan perusahaan tersebut.

Dari banyaknya hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengetahui adanya reasech gap terkait Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, berikut hasil penelitian tersebut:

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Awanda *et al.*, (2019), Perdamean (2022), Wasiati (2021), Supriyanto (2019), Iis *et al.*, (2022), Ekowati *et al.*, (2020), Hidayati *et al.*, (2021), Nabawi (2019), Sihaloho (2020), Darmadi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pendapat dengan Darmawan *et al.*, (2019), Sahlan (2018), Prabowo *et al.*, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Handayani (2021) berpengaruh negatif karena lingkungan kerja memberikan kontribusi yang

kecil. Kemudian juga ada pendapat lain dari Moulana dkk (2017) yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kemudian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut Octavia *et al.*, (2022), Patmanegara *et al.*, (2021), Farach *et al.*, (2020), Iqbal *et al.*, (2021), Susanto (2019), Hustia (2020), Sembiring *et al.*, (2021), Gunawan (2022), Alhusaini *et al.*, (2020), Jufrizen (2021), Diana *et al.*, (2021), Rahmawani (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada pendapat lain, menurut Prayogi (2021), Surjasuseno (2019), Nuradha (2019), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

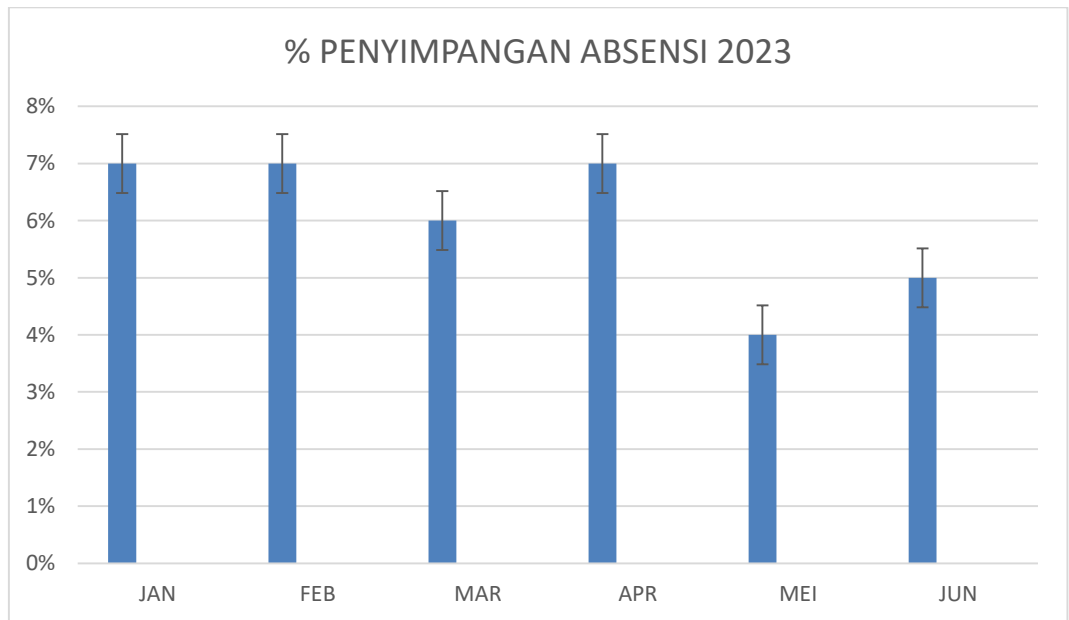
Sebuah perusahaan distribusi didirikan untuk memfasilitasi transaksi keuangan dalam pemasaran produk dan jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Distributor memiliki peranan penting sebagai perantara antara produsen dan konsumen. Perusahaan distribusi menjual produk komersial kepada pengecer (distributor) atau langsung ke konsumen akhir. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan distributor tidak hanya menjual produk ke pengecer atau konsumen akhir tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan dan membangun citra perusahaan yang baik menciptakan kepuasan pelanggan yang baik.

Distributor memegang peranan penting dalam sebuah industri minuman yang berbentuk kemasan. Salah satu perusahaan dalam industri minuman adalah PT. Tirta Investama yang menjadi produsen air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merk AQUA dan sudah mempunyai banyak distributor di berbagai daerah di Indonesia dengan kepemilikan yang berbeda. Distributor AQUA yang terbesar di Bali didirikan di kota Denpasar letaknya di JL. Dukuh yang menjadi pusat distribusi dengan nama PT. Indah Permai. Kemudian ada pendistribusian lainnya dikelola oleh depo yang tersebar di beberapa wilayah di Bali salah satunya PT. Indah Permai Depo Singaraja yang terletak di Jalan Surapati Nomor 86, Kelurahan Kampung Baru, Singaraja, Bali. PT. Indah

Permai depo Singaraja termasuk distributor resmi dari AMDK merk AQUA yang menjual AQUA mulai dari kemasan produk gelas 240 ml, botol plastic 330 ml, 600 ml dan 1500 ml, botol kaca 380 ml serta gallon 19 liter.

kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam diri setiap karyawan ketika bekerja. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan di PT Indah Permai Depo Singaraja. Berikut hasil data yang diperoleh orang peneliti:

**Tabel 1.1**  
**Penyimpangan Absensi karyawan 2023**



Dapat dilihat dari data tabel diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja yang disebabkan oleh beberapa permasalahan diantaranya penyebabnya adalah kurang motivasi dalam diri setiap karyawan. Masalah yang sering terjadi adalah masih banyak karyawan yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, kemudian masih banyak karyawan yang tidak mengisi presensi kehadiran, dan juga masih ada karyawan yang mangkir tanpa informasi. Sehingga dapat disimpulkan apabila masih banyak karyawan yang masih mementingkan urusan pribadi daripada urusan perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. pada dasarnya mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas dalam menyusun pekerjaan seorang pegawai. Kinerja karyawan

dapat dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan pekerjaan (Putri *et al.*, 2019).

Dari hasil penelitian terdahulu masih terdapat banyaknya ketidakkonsistensian hasil, maka penelitian ini penting dilakukan. Dengan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel penghubung yaitu motivasi. Sehingga judul yang diambil pada penelitian ini yaitu. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja pada PT. Indah Permai Depo Singaraja.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis  
Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang merupakan ciri suatu hal penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan
2. Manfaat bagi pembaca

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa memberi pengetahuan baru bagaimana pentingnya mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap dalam Penelitian ini bisa menjadi salah satu referensi bagi peneliti - peneliti dimasa yang akan datang perihal pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja .

## **BAB II** **KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, penulis mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang dapat dikatakan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan tolak ukur guna menambah materi bagi peneliti serta informasi yang lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan. Berikut hasil penelitian yang terdahulu.

Suyatno & Rohwiyati (2021) meneliti tentang “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar)”. penelitian ini menggunakan sampel 36 pegawai BPS Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan tes sobel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Octavia & Anggraini (2022), meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di mediasi oleh Motivasi Kerja”. Responden pada penelitian ini adalah pegawai dinas bina marga dan sumber daya air, dengan kriteria minimal satu tahun bekerja. Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode probability sampling dengan teknik purposive sampling sebanyak 173 responden menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variable. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi Kerja. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif di mediasi oleh motivasi Kerja.



Nurwati *et al.*, (2019) meneliti tentang “pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja studi PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL “SS” DI Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan random sederhana sampling di Waroeng Spesial Sambal “SS” di tiga cabang yaitu Cabang Babarsari Timur, Cabang Perumnas dan Cabang Samirono dengan 108 responden. Metode analisis dalam hal ini Penelitian menggunakan metode partial least square (PLS) dengan 2 model yaitu outer model dan the model dalam. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja, pengaruh positif antara kompetensi kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Darmawan *et al.*, (2019) meneliti tentang “pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi (Studi Pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta). Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah karyawan di AO Transport & Shuttle di Yogyakarta sebanyak 37 orang. Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner disusun dengan Skala Likert kemudian dihitung dengan menggunakan SPSS metode. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap karyawan kinerja dan signifikansi (2) Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (3) Budaya organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap pegawai kinerja dimediasi oleh motivasi kerja (4) Lingkungan kerja tidak ada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

Pardamean (2022) meneliti tentang “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Itu sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin yang berjumlah 67 PNS di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Propinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Data Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik menggunakan uji Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, dan Pengujian Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak PLS (Partial Least Square). Hasil dari ini studi membuktikan bahwa secara langsung komitmen organisasi, kerja lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja dan secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kerja lingkungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Patmanegara *et al.*, (2021) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin yang berjumlah 67 PNS di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Propinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Data Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik menggunakan uji Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, dan Pengujian Hipotesis.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak PLS (Partial Least Square). Hasil dari ini studi membuktikan bahwa secara langsung komitmen organisasi, kerja lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja dan secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wasiati (2021) meneliti tentang “pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai STMIK AKAKOM Yogyakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai dengan metode propose sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel kepemimpinan pada kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel Motivasi pada Kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel Lingkungan Kerja pada Kinerja.

Supriyanto *et al.*, (2019), meneliti tentang “The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel sebanyak 137 responden dari PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Prayogi & Yani (2021) meneliti tentang “The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai umum di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara dengan jumlah populasi sebanyak 107 orang dan dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

Iis *et al.*, (2022) meneliti tentang “The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh”. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja. Dinas Pertanian dan Peternakan diharapkan dapat meningkatkan pengembangan karir agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh.

Supriyanto *et al.*, (2020). Meneliti tentang “Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya. Data dianalisis dengan menggunakan Path Analysis. Populasinya adalah seluruh karyawan tetap dan tujuh puluh delapan responden dipilih dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Farach *et al.*, (2020), meneliti 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”. . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja secara simultan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan hubungan karyawan terhadap prestasi kerja.

Iqbal *et al.*, (2021), meneliti tentang ”The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia)”. Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis dan kausalitas populasi. Responden penelitian ini adalah 105 sampel populasi, metode analisis ini menggunakan analisis jalur, koefisien, dan analisis antar dimensi. Hasil penelitian menunjukkan (H1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (H2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (H3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (H4) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, (H5) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, (H6) Motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, (H7) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Telah diteliti dan dihitung melalui aplikasi Spss 23.

Hidayati *et al.*, (2021), meneliti tentang “Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance”. sebagai mediator pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah pegawai KPPN Kota Malang yang berjumlah 43 orang. Data

dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, dan komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen kerja terbukti menjadi variabel mediasi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Awanda Nurwati, Purbudi Wahyuni, Yuni Siswanti (2019) <i>“pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja studi pada waroeng spesial sambal “ss” di yogyakarta.</i>	X1= Lingkungan Kerja X2= Kompetensi Y = Kinerja Karyawan Z = Motivasi Kerja	metode partial least square (PLS) dengan 2 model yaitu outer model dan the model dalam	pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja, pengaruh positif antara kompetensi kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.
2.	Irsyad Darmawan, Winarno, Krisnandini WP (2019)	X1 = Budaya Organisasi X2 =	wawancara dan kuesioner disusun dengan Skala Likert kemudian	(1) Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap karyawan kinerja dan signifikansi (2)

	<p><i>“pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja</i></p>	<p>Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Motivasi Kerja</p>	<p>dihitung dengan menggunakan SPSS metode</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (3) Budaya organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap pegawai kinerja dimediasi oleh motivasi kerja (4) Lingkungan kerja tidak ada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.</p>
3.	<p>Achmad Sani Supryanto, Vivin Maharani Ekowati, Elok Mahmud Putri, Zaim Mukaffi (2019), <i>“the effect of work environment on employee performance through work discipline”</i></p>	<p>X = Work Environmen t Y = Employee Performanc e Z = Work Discipline</p>	<p>menggunakan proportional random sampling</p>	<p>Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>
4.	<p>Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati, Hilda Vironika (2020).</p>	<p>X = Work Environmen t Y = Employee Performanc e</p>	<p>metode sampling jenuh</p>	<p>lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p><i>“Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline”.</i></p>	<p>Z = Work discipline</p>		
5.	<p>Farach, Nasir Aziz, Said Musnadi (2020), <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 X2 = Relationship Shared Among Employees Y1 = Motivation Y2 = Work Achievement</p>	<p>Structural Equation Model (SEM).</p>	<p>lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja secara simultan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan hubungan karyawan terhadap prestasi kerja</p>
6.	<p>Suyatno, Rohwiyati (2021)  ”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA</p>	<p>X= lingkungan kerja Y = kinerja karyawan</p>	<p>analisis jalur dan tes sobel</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap</p>



	<p><i>TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar)</i></p>	<p>Z = Motivasi Kerja</p>		<p>Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan</p>
7.	<p>Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari (2021) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta”</p>	<p>X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Semangat Kerja Z = Kinerja Karyawan</p>	<p>program perangkat lunak PLS (Partial Least Square).</p>	<p>kerja lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja dan secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Hera Wasiati, (2021) “pengaruh kepemimpinan</p>	<p>X 1 = Kepemimpinan X2 =</p>	<p>metode propose sampling</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. Disiplin Kerja</p>

	, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi”.	Motivasi Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Disiplin Kerja		dapat memediasi antara pengaruh variabel kepemimpinan pada kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel Motivasi pada Kinerja. Disiplin Kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel Lingkungan Kerja pada Kinerja.
9.	Muhammad Andi Prayogi, Irma Yani (2021) “the role of work motivation in mediating the effect of the work environment on employee performance”.	X = Work Motivation Y = Work Environment Z =	pendekatan deskriptif kuantitatif	bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.
10.	Muhammad Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy, Asep Yusuf Hamdani (2021), ”the effect of work motivation and	X1 = Work Motivation X2 = Work Environment Y =	analisis jalur, koefisien, dan analisis antar dimensi	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif

	<i>work environment on employee performance mediated by job satisfaction (at pt ici paints indonesia)”.</i>	Employee Performance		dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
11.	Elly Wahyu Hidayati, Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati (2021), “ <i>Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance</i> ”	X = Work Commitment Y = Work environment Z = Employee Performance	analisis jalur menggunakan software SPSS.	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, dan komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen kerja terbukti menjadi variabel mediasi.
12.	Desi Octavia, Dr. Ari Anggraini W.P.T, S.E, MM(2022), “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di mediasi oleh Motivasi Kerja</i> ”	X = lingkungan kerja Y = Prestasi Kerja Z = Motivasi Kerja	Struktural Equation Model (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS)	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi Kerja. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif di mediasi oleh motivasi Kerja.

13.	<p>Nelson Pardamean, (2022)  <i>“Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”</i></p>		<p>program perangkat lunak PLS (Partial Least Square)</p>	<p>lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja dan secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kerja lingkungan terhadap kinerja pegawai</p>
14.	<p>Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta (2022)  <i>“the effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening</i></p>	<p>X1 = Career Development  X2 = Work Environment  Y = Employee Performance  Z = Work Motivation</p>	<p>Structural Equation Modeling (SEM).</p>	<p>pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja.</p>

	<i>variable at the office of agriculture and livestock in aceh”.</i>			
--	--	--	--	--

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Lingkungan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sendarmayanti (2009:226) Lingkungan kerja bisa artikan sebagai keseluruhan alat dan benda baik hidup maupun benda mati yang berada pada suatu tempat. Alat dan benda ini dapat berpengaruh pada seorang pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut permanaker, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai aspek hygiene ditempat kerja yang mencakup semua aspek fisik, kimia, biologi, ekonomi dan psikologi yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja.

Nitisemito (2015), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala suatu yang ada pada sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang di bebankan oleh instansi atau perusahaan. sedangkan lingkungan kerja adalah komponen komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas pekerjaannya (Sunyoto, 2015)

Sedarmayanti (2017), menyebutkan bahwa, Lingkungan kerja ialah semua bahan dan alat yang diketahui sekitar lingkungan tempat orang bekerja, pengaturan jam kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

Demikian juga Mulyadi (2015), mendefinisikan lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang bisa mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain sebagainya yang bersangkutan dengan organisasi atau perusahaan baik dari dalam maupun dari luar.

#### 2.2.1.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Serdamayanti (2017:226), menyatakan bahwa pada dasarnya ada 2 jenis Lingkungan Kerja, yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik (psikis). Adapun penjelasannya sebagai berikut

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berbentuk fisik dan terdapat disekeliling tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja secara langsung yaitu yang berkaitan langsung dengan karyawan. Contohnya kursi, meja, jendela dan lain sebagainya.
2. Sedangkan lingkungan secara tidak langsung adalah lingkungan yang pengaruhnya terhadap kondisi manusia seperti, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kelembapan, bau tidak sedap dan lain sebagainya. Cara untuk meminimalisir pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai, langkah pertama yaitu mengenali bagaimana manusia tersebut baik mengenal fisik ataupun tingkah lakunya

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan keadaan manusia atau hubungan kerja. Seperti hubungan dengan pelanggan, atasan maupun rekan kerja ataupun dengan bawahan. Hendaknya perusahaan memperlakukan karyawan dengan status yang sama baik itu atasan maupun bawahan. Keadaan yang harusnya ditanamkan dalam perusahaan adalah suasana kekeluargaan, pengendalian diri, komunikasi dengan tim baik. Sihaloho dan Siregar (2020:227).

### **2.2.1.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ada beberapa faktor yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

#### **1. Temperature di tempat kerja**

Ketika suhu tubuh manusia dalam keadaan normal maka memiliki temperature suhu yang relatif berbeda beda. Suhu tubuh manusia se maksimal mungkin mempertahankan suhu tubuhnya agar normal pada sistem tubuh yang dikatakan sempurna sehingga mampu beradaptasi dengan keadaan di luar tubuh. namun kemampuan beradaptasi tersebut memiliki batasan tersendiri yaitu manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar apabila perubahan suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% pada kondisi panas 35% dari kondisi tubuh pada kondisi dingin. Menurut beberapa peneliti dari hasil penelitiannya yaitu memberikan efek yang berbeda pada tingkat suhu yang berbeda. Situasi ini tidak serta merta berlaku untuk setiap pekerja karena daya adaptasi pekerja berbeda-beda tergantung pada tempat pekerja bekerja.

#### **2. Kelembaban tempat kerja**

Jumlah air di udara dapat dinyatakan dalam persentase, biasanya kelembaban terpengaruh oleh suhu, udara, percepatan pergerakan radiasi termal dan udara dapat mempengaruhi kondisi tubuh manusia ketika mengambil atau memancarkan. panas tubuh situasi terantung pada suhu udara yang sangat lembab dan panas yang tinggi menyebabkan kehilangan panas tubuh yang luas karena termasuk dalam proses penguapan. Efek lainnya adalah detak jantung yang lebih cepat karena sirkulasi darah yang lebih aktif agar dapat memenuhi keperluan oksigen, dalam tubuh manusia selalu berusaha agar tetap seimbang ketika panas maupun dingin, kebutuhan oksigennya agar dapat terpenuhi.

### 3. Bau tidak sedap

Bau tidak sedap dapat mengganggu konsentrasi para pekerja dalam bekerja, dan dapat menimbulkan pencemaran disekitar tempat kerja kemudian adanya bau tidak sedap yang berkelanjutan dapat mengganggu indera penciuman. Menggunakan AC yang sesuai kebutuhan adalah merupakan alternatif agar dapat terhindar dari bau tidak sedap dan tidak mengganggu pekerjaan karyawan.

### 4. Dekorasi di tempat kerja

Mengacu pada skema warna yang bagus, jadi penyesuaian dekorasi bukan bergantung pada hasil dari ruangkerja, tetapi juga terkait dengan tata letak, skema warna, peralatan dan pengaturan kerja lainnya. menurut para ahli, musik di tempat kerja, tergantung suasana hati, waktu dan tempat, musik yang lembut dapat membangunkan dan menginspirasi karyawan untuk bekerja. oleh sebab itu, lagu harus dipilih secara efektif untuk didengarkan di tempat kerja.

#### **2.2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Dijelaskan oleh Serdamayanti (2009) bahwa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terciptanya keadaan lingkungan kerja dapat dihubungkan pada kinerja karyawan, diantaranya:

##### 1. Warna

Juga dapat mempengaruhi psikis seseorang, dengan pemilihan warna yang bagus untuk ruangan kerja dan alat untuk bekerja maka dapat mempengaruhi semangat, ketenangan, serta kegembiraan karyawan saat bekerja. Memilih warna yang sesuai dapat meningkatkan energy karyawan sehingga karyawan bisa aktif ketika mengerjakan tugas perusahaan. sedangkan pemilihan warna yang kurang tepat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja serta menurunkan semangat untuk bekerja.

##### 2. Penerangan

Ada cahaya yang cukup masuk kedalam ruangan kerja masing – masing karyawan. Dengan adanya tingkat penerangan yang cukup maka



akan terciptanya kesenangan dalam bekerja, penerangan (cahaya) juga membantu untuk mencegah masuknya aroma – aroma tidak sedap kedalam ruang kerja pegawai.

3. Suhu udara

Seberapa besar temperature nya dalam ruangan tersebut. Suhu ruangan yang terlalu dingin atau panas dapat mengganggu kerja seorang pegawai.

4. Kebisingan

Dalam kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan harus memcermati tingkat kebisingan di lingkungan kerjanya. Kebisingan dapat mengganggu fokus para karyawan ketika bekerja. Adapun suara yang sekiranya mengganggu kefokusannya karyawan untuk bekerja sebaiknya dikurangi agar tidak mengganggu konsentrasi ketika bekerja.

5. Keamanan

Keamanan sangat penting untuk menjaga perusahaan dari kejahatan kejahatan eksternal maupun internal. Seluruh karyawan harus memperhatikan keamanan perusahaan. Perusahaan juga harus membuat tata tertib dan mempersiapkan alat untuk keselamatan karyawan, Perusahaan juga bisa memanfaatkan tenaga tenaga satuan petugas keamanan. Hal itu perlu dilakukan agar karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja.

6. Tata ruang

Perusahaan juga diharuskan untuk memperhatikan bagaimana tataan ruangan pada lingkungan kerja karyawan. Tata ruangan harus dicocokkan dengan lingkungan kerja karyawan, agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang dikerjakan.

#### 2.2.1.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Steers (1980:123) menyatakan bahwa lingkungan kerja islam dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Dalam ajaran islam, dikenal dengan yang berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam yakni konsep *khalifah* dan amanah. *Khalifah* disini menyatakan bahwa manusia telah dipilih oleh Allah di muka bumi ini (*Khalifatullah fil'ardh*) sebagai wakil Allah, manusia wajib untuk dapat mempresentasikan dirinya sesuai dengan sifat – sifat Allah. Salah satu sifat Allah adalah sebagai pemelihara atau penjagaan . jadi sebagai wakil *Khalifah* Allah dimuka bumi, manusia harus aktif dan bertanggung jawab untuk menjagabumi dan lingkungan ini (Sumantri, 2010:265)

Dalam islam lingkungan kerja adalah adanya manusia disekitar untuk saling menjaga dan melengkapi kebutuhan disesuaikan dengan fungsi masing – masing untuk menjaga titipan Allah yaitu alam (lingkungan) dan makhluk hidup lainnya. Manusia selaku khalifah (pemimpi) di muka bumi ini maka harus menerapkan nilai syariat – syariat islam agar mendapat ketenangan dan kesenangan dunia dan akhirat Hasan & Ali(2009: 19-20). Quraisy Shihab (2002) tafsiran tentang Lingkungan Kerja Islam dikemukakan Quraisy Shihab (2002) oleh yang sesuai dengan Firman Allah dalam Surat Al-Qasas ayat 77 yaitu :

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

*“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.*

Dari ayat tersebut kita bisa menyimpulkan bahwa Allah sangat melarang manusia merusak lingkungan atau alam dan justru sebaliknya dari ayat tersebut Allah menganjurkan manusia untuk menjaga dan melestarikan lingkungannya dan berbuat baik kepada sesama manusia, Allah pun

melarang kita berbuat semena – mena terhadap makhluk Allah. Quraisy Shihab (2002) mengatakan. Jadikanlah sebagian karunia dan kekayaan yang Allah berikan kepadamu sebagai lading amal untuk kehiduoanmu di dunia maupun di akhirat. Ketika akan menikmati sesuatu hal yang halal maka jangan dicegah. Janganlah kalian merusak apa yang ada dimuka bumi dengan melewati batas – batas dari Allah. Sesungguh nya Allah tidak meridhoi jika kamu merusak dan berbuat buruk (Quraisy Shihab, 2002).

## **2.2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia adalah hasil yang diperoleh setelah mengerjakan sesuatu atau melaksanakan tugas. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai performance atau prestasi kerja, atau hasil kerja yang telah dilakukan selama periode tertentu. Sedangkan menurut beberapa ahli yaitu:

Menurut Hasibuan (2017:94) Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang digapai dengan melakukan tugas yang diberikan oleh seseorang, berdasarkan pada keterampilan, waktu, kesungguhan dan pengalaman.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:79) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mampu digapai oleh karyawan ketika pelaksanaan tugas setara dengan tanggungan yang telah diberikan.

Kinerja Menurut Simamora (2014:45) patokan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah mengerjakan sesuatu sesuai dengan kesepakatan individu atau tim dengan tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan Menurut Mangkunegara (2009:18). adalah kualitas dan kuantitas yang mencapai tujuan. Pencapaian prestasi harus disesuaikan dengan beban tanggung jawabnya.

### **2.2.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

- Faktor internal, yaitu faktor yang dapat dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang
- Faktor Eksternal yaitu, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti sikap, perilaku, dan tindakan – tindakan, bawahan atau pimpinan, rekan kerja, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### **2.2.2.3 Indikator Kinerja**

Menurut Robins (2006:260) Ada enam indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu:

#### **1. Kualitas**

Kualitas adalah pekerjaan diukur berdasarkan bagaimana karyawan memandang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kinerja tugas pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas adalah individu yang aktif dalam melaksanakan sebuah kegiatan yang telah diberikan serta bertanggung jawab.

#### **3. Ketetapan waktu**

Ketetapan adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal waktu yang ditentukan sesuai dengan hasil output, koordinasi dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lainnya.

#### **4. Efektivitas**

Efektifitas adalah emaksimalkan atau meningkatkan hasil sumber daya yang tersedia

#### **5. Kemandirian**

Kemandirian adalah orang yang mampu melakukan tugas sesuai dengan jabatannya dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

## 6. Komitmen

Komitmen adalah keadaan dimana seorang individu berada di pihak organisasi dan tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

### 2.2.2.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

#### a. Tentang kinerja

Pengertian kinerja adalah suksesnya seseorang ketika dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Untuk mengukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan “level of performace”. Ketika level of performance nya seseorang tinggi dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut produktif, dan sebaliknya apabila orang tersebut tidak produktif makanya level of performance nya rendah.

#### b. Ayat Al-Qur'an tentang kinerja

Dijelaskan juga dalam Al-Qur'an surat At – taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

**Menurut Quraish Shihab dalam Tafsir Al – Misbah** menafsirkan, dengan tegas Allah SWT, memerintahkan agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki, karena Allah SWT, akan memberi bantuan kepada HambaNya yang suka bekerja, didorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri hanya kepada Allah SWT.

dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah dalam kitab *Fathul Bari* Rasulullah SAW bersabda:

حَبْلُهُ فَيَخْتَطِبُ عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْتِيَ رَجُلًا فَيَسْأَلُهُ أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ.

*“Dari Abu Hurairah RA bahwasanya Rasulullah SAW bersabda, “Demi Tuhan yang jiwaku di tangan-Nya, sungguh seseorang diantara kalian mengambil tali, lalu mencari kayu bakar dan membawanya di atas punggungnya adalah lebih baik baginya daripada ia datang kepada seseorang untuk minta-minta, baik orang itu memberinya maupun tidak memberinya”.*

Menurut Eef Saefullah (2016) dalam artikelnya menunjukkan bahwa, bekerja merupakan suatu kewajiban dan dipandang perbuatan yang sangat mulai dalam ajaran agama islam.

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robins (2006) motivasi adalah ukuran terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuannya. Intensitas menggambarkan berapa banyak usaha yang dilakukan seseorang. Sasaran adalah hal-hal baik yang dapat mempengaruhi suatu organisasi, sedangkan ketekunan adalah bagaimana seseorang melanjutkan usahanya.

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.

#### **2.2.3.2 Teori Motivasi**

Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi yaitu:

- a. Menurut Maslow (1954) dalam Rivai (2014: 607) telah mengembangkan kebutuhan manusia berdasarkan tingkatannya. Ada lima kebutuhan dalam diri manusia yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu keperluan dasar manusia sehari – hari seperti. Sandang, pangan, kebutuhan jasmani dan lain sebagainya. Sedangkan untuk karyawan adalah kebutuhan uang lembur, gaji, fasilitas perusahaan dan lain sebagainya. Faktor tersebut yang dapat menjadi kebutuhan dasar bagi para karyawan.

2. Rasa aman

Pada setiap diri manusia pasti butuh terhadap perlindungan dari segala macam marabahaya, dan ancaman lingkungan hidup dan pertentangan. Rasa aman dibutuhkan bukan semata – mata hanya perlindungan fisik melainkan juga mental, intelektual dan psikologikal.

3. Kepemilikan sosial

Pada diri manusia disebut sebagai makhluk sosial. manusia mempunyai kebutuhan untuk memiliki, berafiliasi, menerima dan diterima dalam tim, berinteraksi, dicintai dan mencintai termasuk juga kebutuhan dalam kepemilikan sosial.

4. Penghargaan Diri

Selanjutnya yaitu penghargaan diri. Bentuk simbol – simbol atau status mencerminkan harga diri pada setiap orang. Manusia mempunyai kebutuhan dihargai dan menghargai kemudian juga menghormati dan dihormati.

5. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah ketika seseorang memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensinya. Selain itu, realisasi diri membuka peluang bagi seseorang untuk mengungkapkan pendapatnya dengan mengungkapkan pemikirannya dan saran terhadap sesuatu

b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg (dalam Kondalkar, 2007) menyatakan tentang pemahaman motivasi, dengan memperkenalkan teori temuannya yaitu Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Hasibuan (2009)

menyatakan bahwa “Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi pekerjaan ke dalam dua kategori, yakni::

1. Faktor “Motivasional”

Berdasarkan teori ini, faktor motivasi merujuk pada faktor-faktor yang memacu keinginan untuk mencapai prestasi yang bersifat intrinsik, yakni berasal dari dalam diri individu.

2. Faktor “Hygiene”

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan merujuk pada faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari luar individu dan mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya. Herzberg menyatakan bahwa baik faktor motivasi intrinsik maupun faktor pemeliharaan ekstrinsik dapat memengaruhi kinerja seseorang. Faktor motivasi intrinsik mencakup pencapaian, pengakuan, lingkungan kerja, tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik. Sedangkan faktor motivasi adalah faktor dari dalam diri seseorang untuk berprestasi.

c. “Theory X and Theory Y” dari Douglas Mc Gregor

Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor menjelaskan tentang pandangan yang berbeda mengenai manusia dalam organisasi Robbins (1996) Teori X merupakan pandangan tradisional, dimana melihat perilaku manusia dalam lingkungan pekerjaan yang telah



membudaya. Pada dasarnya Teori X melihat manusia dalam organisasi dari sisi negatif, merupakan pengandaian bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan, lari dari tanggung jawab dan harus dipaksa agar menunjukkan prestasi.

Menurut teori X beranggapan bahwa :

1. Pada umumnya manusia tidak suka bekerja, malas dan bila mungkin akan menghindari pekerjaan. Hal ini tertanam kuat dalam setiap diri individu.
2. Karena tidak menyukai pekerjaan, malas, maka manusia itu harus dipaksa, diawasi, dikendalikan, dibina, bahkan diancam dengan sanksi atau hukuman agar dapat melaksanakan usaha, bergerak dalam mencapai tujuan.
3. Pada umumnya manusia dalam organisasi ingin menghindarkan diri dari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi, sehingga mereka lebih senang dibina, diarahkan.
4. Kebanyakan manusia menghendaki keamanan dalam segala hal.

Teori Y merupakan kebalikan dari teori X, merupakan cara pandang manusia yang lebih modern, melihat manusia dari sisi positif. Teori Y beranggapan bahwa :

1. Manusia sebagai anggota organisasi pada dasarnya menyukai dan menikmati pekerjaan. Mereka tidak memiliki beban karena bekerja sama halnya seperti bermain, istirahat.
2. Manusia dapat mengendalikan dirinya sehingga tidak perlu diawasi, dan mereka dapat memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi. Mereka akan menepati janji sehingga tidak perlu ada sanksi.
3. Rata-rata manusia dapat belajar menerima dengan baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
4. Manusia dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif, memiliki imajinasi yang tinggi,

cakap dan kreatif dalam memecahkan masalah-masalah dalam organisasi.

5. Dalam lingkungan kehidupan industri modern, potensi intelektual mereka pada umumnya hanya dimanfaatkan oleh organisasi sebagian saja. Dari hal tersebut di atas, kita bisa melihat bahwa teori Y lebih bersifat dinamis, karena menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan pengembangan pada diri individu. Ia menekankan perlunya penyesuaian yang selektif.

d. Teory ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Clayton Alderfer (dalam Kondalkar, 2007) mengidentifikasi tiga kebutuhan dasar manusia terhadap lima kebutuhan Maslow. Tiga kebutuhan dasar tersebut adalah :

1. Kebutuhan untuk eksistensi/keberadaan (*Existence Needs*). Kebutuhan ini mencakup semua bentuk kebutuhan fisik dan keamanan, seperti: bonus kerja, gaji tambahan, dan kebutuhan keamanan seperti asuransi kesehatan, jaminan masa depan.
2. Kebutuhan untuk hubungan (*Relatedness Needs*) Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan anatar pribadi bermanfaat.
3. Kebutuhan untuk bertumbuh (*Growth Needs*) Kebutuhan ini mencakup kebutuhan yang melibatkan orang-orang yang membuat usaha kreatif terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan.

Dari berbagai macam teori motivasi yang tersedia, dalam peneliti memilih konsep motivasi Abraham Maslow sebagai indikatok yang lebih dikenal dengan sebutan “Teori Hierarki Kebutuhan” untuk diterapkan dalam penelitian ini. Alasan pemilihan konsep ini adalah karena konsep ini merujuk pada kebutuhan dasar manusia. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, posisi karyawan dapat dipahami sehingga tindakan motivasi yang sesuai dapat diberikan untuk setiap karyawan.

### **2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:116) faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal adalah yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang.

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Diperlukan untuk setiap orang yang hidup di bumi. Untuk mempertahankan hidup ini, orang siap untuk apa saja. Kemampuan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk menerima kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap, meskipun penghasilannya tidak terlalu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### **b. Keinginan untuk dapat memiliki**

Memperoleh memotivasi seseorang untuk bekerja. Pekerjaan ini dilakukan agar seseorang dapat memperoleh segala sesuatu yang diinginkannya.

##### **c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Seseorang ingin orang lain merasakan dan menghormati keinginannya. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, orang membelanjakan uang mereka dan mereka harus bekerja lebih keras agar memperoleh uang tersebut.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi seseorang yang berasal dari luar diri seseorang, yaitu:

##### **a. Kondisi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah ruang kerja umum dan infrastruktur di sekeliling karyawan yang mengerjakan pekerjaan, dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, pengelola bisnis dengan kreativitas tinggi mampu mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.

##### **b. Kompensasi yang memadai**

Merupakan sumber pendapatan terpenting bagi pekerja untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan insentif yang paling efektif bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Supervisi berfungsi untuk mengarahkan, mengarahkan pekerjaan para pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar dan tanpa kesalahan. Oleh karena itu, peran pengawas sangat mempengaruhi karyawan. memotivasi kerja para karyawan sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

#### **2.2.3.4 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Menurut Pramandhika (2018:8) mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif). Sedangkan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan.

Menurut Aziz (2019:400) menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa.

Dengan demikian, dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan didunia ini, maupun di akhirat. Aziz (2018:401). bahwa penafsiran tentang motivasi kerja Islam dalam tafsir Al-Azhar dalam Surat *Al-Muthaffifin* ayat 26 yang berbunyi:

جَنَّمَهُمْ سِتًّا وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ

*laknya dari kasturi. Dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.*

Menurut tafsir Al – Azhar dalam (Aziz : 2018) menjelaskan bahwasanya Allah menganjurkan berlombalah mengejar kedudukan yang mulia tiada taranya ini di akhirat; mahligai yang tinggi, minuman tersendiri dengan materai kasturi, dan di hadapan mata terbentanglah alam Surga yang penuh nikmat yang tiadakan putus. Janganlah berlomba berebut pangkat dengan tindak-menindak, tanduk-menanduk, tindih-menindih di dunia

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Tempat atau sarana yang sangat berperan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah lingkungan kerja menurut Lingkungan kerja ialah semua yang ada di sekeliling tempat orang bekerja yang berpengaruh pada diri sendiri dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menurut serdamayanti (2009:1) semua benda benda yang dihadapi lingkungan sekeliling tempat orang bekerja, Cara kerjanya, dan juga peraturan kerja baik individu ataupun kelompok. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan yang dampaknya juga kepada karyawan yaitu kinerjanya semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti Prayogi et al., (2021), Wasiati et al.,(2021), Patmanegara et al., (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

### **2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian Awandi et al.,(2019)menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Dari penemuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman bisa karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dari kedua pernyataan tersebut memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja. Aprianto Patmanegara (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (tangibles), dan termasuk motivasi ekstrinsik antara lain: gaji (pay), keuntungan (benefits), promosi (promotions), dan lingkungan kerja (work environment).

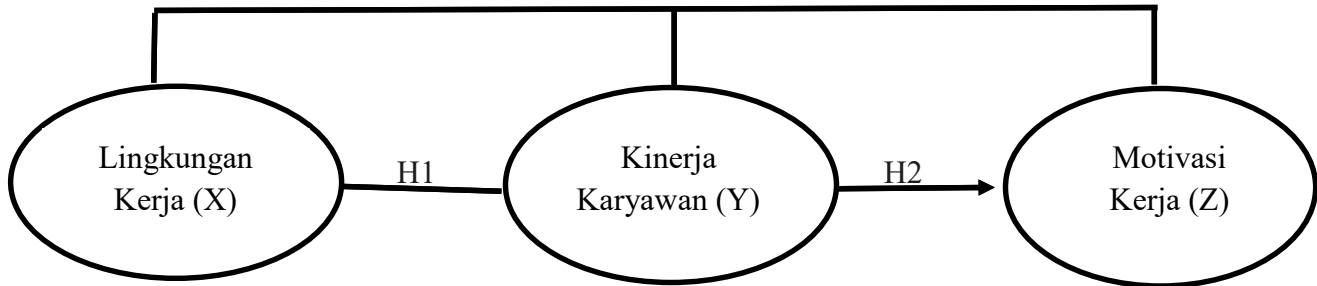
### **2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dalam penelitian Nurwati *et al.*, (2019) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dampak dari lingkungan kerja akan lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka ini dirancang untuk memberikan gambaran suatu penelitian perihal pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Indah Permai Depo Singaraja. Dari teori teori yang telah dijabarkan sebelumnya. Maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**  
H3



### 2.5 Hipotesis Penelitian

**H1:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Indah permai singlaraja

**H2:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada

PT. Indah Permai singlaraja

**H3:** Motivasi kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja

karyawan di PT. Indah Permai singlaraja

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Pendekatan Penelitian**

Pendekatan pada penelitian ini yaitu memakai pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 7) penelitian kuantitatif ialah penelitian dapat memfokuskan pada teori teori melalui variabel dengan penelitian menggunakan angka kemudian melakukan analisis data menggunakan prosedur statistika. Alat untuk mengukur penelitian ini yaitu kuisioner, dimana kuisioner ini akan dapat diketahui dengan jawaban dari karyawan atas pertanyaan yang telah diajukan. Adapun tujuan dari penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory reseach*.

Penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) yaitu untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis adalah suatu gambaran variabel.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di tepatnya di PT. Indah Permai lokasi nya di Jalan Surapati Nomor 86, Kelurahan Kampung Baru, Singaraja, Bali.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Adalah beberapa objek atau subyek yang mempunyai sifat dan karakteristik untuk diteliti. Populasi bukan hanya terkonsentrasi pada manusia tetapi pada benda atau subyek lainnya (Supriyanto & Maharani, 2019: 20). pada penelitian ini populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Indah Permai Singaraja dengan total 70 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Adalah beberapa dari benda atau subyek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang akan diteliti. hingga sampelnya adalah sebagian dari populasi (Supriyanto & Maharani, 2019:20). Sampel penelitian ini terdiri dari 70 karyawan PT. Indah Permai.

### **3.4 Teknik Pengambilan sampel**

Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2017:85) Teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh



anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan pernyataan diatas dinyatakan sampel yang dipakai pada penelitian ini menggunakan 70 karyawan sebagai sampel pada PT Indah Permai Depo Singaraja.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Dari penelitian ini, peneliti mengelompokkan sumber data menjadi dua, yaitu Supriyanto & Maharani (2019:23):

#### **1. Data Primer**

Yaitu sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Pada umumnya data primer ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan memberikan kuesioner. Penelitian ini, menggunakan pengisian kuesioner dan langsung diisi oleh karyawan PT. Indah Permai Singaraja sebagai sumber data primer, hal seperti ini digunakan untuk mengetahui respon dari responden tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

#### **2. Data Sekunder**

Adalah sumber data yang didapatkan oleh peneliti menggunakan beberapa perantara. Pada umumnya data sekunder yang diperoleh oleh peneliti dalam bentuk file yang sudah ada dari perusahaan. kemudian diolah oleh pihak yang bersanagkutan. Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu literatul, jurnal, dan artikel.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Siyoto & Sodik (2015) Mendefinisikan menggunakan teknik pengumpulan data yang bisa digunakan dalam penelitian sebagai berikut.

#### **1. Metode Kuesioner**

Metode yang dilakukan peneliti dalam mendapatkan data yaitu menggunakan cara dengan memberikan beberapa pertanyaan – pertanyaan kepada responden secara langsung. Peneliti dapat menyusun pertanyaan tentang permasalahan dari bidang yang akan diteliti.

#### **2. Metode Observasi**

Adalah metode yang digunakan untuk melihat dan mencatat secara sistematis mengenai apa saja peristiwa – peristiwa yang diamati. Dalam memulai observasi, peneliti bisa terlibat secara langsung atau tidak langsung ditempat peneliti.

### 3. Metode Dokumentasi

Adalah metode yang mengumpulkan data berupa dokumen atau form yang sudah ada pada objek penelitian. Peneliti perlu mencatat apa saja yang dibutuhkan untuk melakukan proses penelitian.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Terdapat beberapa pengertian – pengertian mengenai istilah – istilah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel dependen (*Dependent Variable*) yaitu variabel yang terdapat dalam hipotesis yang telah ditetapkan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independen (*Independent Variable*) yaitu sebuah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terpengaruh
3. Variabel intervening adalah sebuah variabel yang bersifat perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013 : 30).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>Lingkungan Kerja Serdamayanti (2009)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warna</li> <li>2. Penerangan</li> <li>3. Suhu Udara</li> <li>4. Kebisingan</li> <li>5. Keamanan</li> <li>6. Tataruang</li> <li>7. Hubungan pegawai dengan pegawai yang lain</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warna diruangan sangat cocok</li> <li>2. Pencahayaan yang sesuai dengan standar</li> <li>3. Terdapat AC atau pendingin tertentu disetiap ruangan</li> <li>4. Dapat berkonsentrasi karena ruangan yang terhindar dari keramaian</li> <li>5. Merasa terhindar dari kejahatan</li> <li>6. Ruangan lebar dan luas</li> <li>7. Hubungan antar karyawan baik – baik saja</li> </ol>
<b>Kinerja Karyawan Robins (2006)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyelesaian sesuai dengan target</li> <li>2. Ketelitian dan Kejujuran</li> <li>3. Memenuhi tuntutan pekerjaan</li> <li>4. menaikkan hasil</li> <li>5. komitmen kerja</li> <li>6. Merasa menjadi bagian dari instansi</li> </ol>
<b>Motivasi Kerja Abraham Maslow dalam Rivai (2014)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Rasa aman</li> <li>3. Kepemilikan sosial</li> <li>4. Penghargaan sosial</li> <li>5. Aktualisasi diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan sehari hari terpenuhi</li> <li>2. Merasa aman dan nyaman</li> <li>3. Berhubungan baik dengan karyawan dan atasan</li> </ol>

		4. Adanya hadiah dan penghargaan dari perusahaan 5. Peningkatan kemampuan dan pendidikan
--	--	---

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 41) saat ini, konsep skala merupakan alat untuk membantu mekanisme yang membedakan personal dari variabel yang diteliti. Dan skala yaitu beberapa aturan yang dibutuhkan untuk menguji data pengukuran variabel.

Adapun skala yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini yaitu Skala Likert. Jawaban responden mana yang terbagi pada lima jenis penilaian, yaitu:

- 1) Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S) diberi nilai 4
- 3) Netral (N) diberi nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### 3.9 Analisis Data

#### 3.9.1 Metode Analisis Partial Least Square (PLS)

Alat yang digunakan untuk analisis pada penelitian ini menggunakan software Partial Least Square (PLS). Wiyono (2011) berpendapat bahwa Partial Least Square (PLS) yaitu teknik Structural Equation Modeling (SEM) yang bisa untuk menganalisis variabel laten, variabel yang apabila terjadi kesalahan bisa diukur secara langsung. PLS adalah metode analisis yang kompleks karena mampu diimplementasikan di setiap skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi, dan ukuran sampel tidak membutuhkan skala yang besar. Selain untuk konfirmasi teori, PLS juga bisa dipakai untuk membentuk hubungan yang tidak diketahui ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

Tujuan PLS adalah memperkirakan apakah ada pengaruh variabel X terhadap Y serta mengartikan hubungan teoritis diantara kedua variabel itu. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi dari hubungan

variabel X sebagai variabel dependen dan Y sebagai variabel independen. Ada 2 hal yang dilakukan dalam analisis Partial Least Square:

### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai dari variabel yang amati. Indeks yang dipakai diuji untuk memberi arti simbol yang disediakan untuk variabel laten. Analisis ini tujuan untuk mengkonfirmasi model dan membangun kepercayaan diri untuk mencerminkan parameter pada variabel laten atau struktur yang dibangun diatas teori dan studi eksperimental. Berikut outer model dengan indikator reflektif dievaluasi oleh (Supriyanto & Maharani, 2013)

#### a. *Convergent Validity*

Untuk mengetahui nilai indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Convergent Validity ini untuk pengujiannya dapat di nilai menggunakan loading factor atau outer loading. Biasanya dalam pengujian dianggap cukup apabila outer loading nya 0,5 sampai 0,6 dalam konstruk 3 sampai 7 indikator

#### b. *Discriminant Validity*

pengujian indikatornya melihat cross loading pada variabel latennya. Pengukuran bisa dikatakan valid apabila cross loading dalam pada indikator variabel yang berkaitan lebih besar daripada cross loading variabel laten lainnya. Analisis diskriminan validity ini dapat dilihat dari perbandingan antara nilai square root of average variance extraceted (AVE) dapat dinyatakan mempunyai diskriminan validity apabila nolai ave lebih besar dari korelasi lainnya, dengan nilai pengujian lebih besar dari 0,50.

#### c. *Composite Reliability*

Di setiap indikator dalam pengujian sebuah variabel tentunya mempunyai reabilitas komposit yang bagus. Apabila nilai kompositnya lebih dari 0,7 atau sebaliknya nilai kompositnya kurang dari 0,7 maka variabel itu dianggap tidak reliable sehingga tidak dapat diterima.

## 2. Model Struktural (Inner Model)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPLS, pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat estimasi koefisien jalur dan nilai T statistik yang signifikan pada level 0.05. berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahap terhadap, yaitu: pengujian koefisien jalur secara langsung, pengujian koefisien jalur tidak langsung (mediasi). (Supriyanto dan Maharani 2018).

## 3. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa atau *explanatory research* adalah pendekatan pada metode pengguna PLS. Adapun pengujian hipotesisnya dengan nilai T-Statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis dengan nilai T-Statistik untuk alpha 5% dan nilai T-Statistik 1,96. Maka kriteria hipotesa diterima atau ditolak adalah ketika  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak dan ketika T-Statistik  $> 1,96$ . Kemudian untuk menerima/menolak hipotesis berdasarkan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$  (Hussein, 2015).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **1. Sejarah Atau Profil Duta Catering**

PT Indah Permai salah satu distributor air minuman dalam kemasan yang ber merek Aqua dari perusahaan industri yaitu PT. Tirta Investama, perusahaan ini memiliki banyak distributor yang tersebar di seluruh Indonesia dengan kepemilikan berbeda – beda. Adapun distributor aqua terbesar di bali didirikan di kota Denpasar yang terletak di Jalan Dukuh sebagai cabang pusat dengan nama PT. Indah Permai. Pendistribusian lainnya dikelola oleh depo yang tersebar di beberapa wilayah Salah satunya PT. Indah Permai Depo Singaraja.

PT. Indah Permai depo singaraja ini didirikan pada tahun 1997 di jalan A Yani dengan kepala depo bapak I Nyoman Susila Wijaya dengan jumlah karyawan yang masih terbilang sedikit yaitu 4 orang, 1kasir,2 helper sekaligus sebagai sales dan armada pengiriman barang masih ada 2 mobil dengan beberapa barang. untuk penyebarannya hanya pada toko – toko besar saja. Kemudian berkembang lagi hingga tahun 2006. penyebarannya pun sudah terbilang cukup merata menawarkan pada toko – toko kecil, warung – warung hingga daerah pelosok serta menambah produk yaitu aqua gallon dengan 150 gallon yang terjual serta karyawan pun sudah terbilang banyak, dan armada pengiriman juga bertambah menjadi 12 armada pengiriman. Untuk supply nya langsung dari PT.Indah permai gunung agung di tabanan yang merupakan pusat distributor Bali.

Pada tahun 2017 PT. Indah Permai depo singaraja mulai berkembang pesat hingga mempunyai 32 armada dalam pendistribusiannya dan juga bertambah nya karyawan dan pengirimannya sudah mulai merata di daerah buleleng. PT Indah Permai Depo Singaraja ini memberikan kepuasan kepada pelanggan sebagai tolak ukurnya. Semakin hari minat pembelian konsumen terhadap air mineral merk aqua melonjak hingga sampai saat ini. Untuk produk yang dijual yaitu kemasan produk gelas 240 ml, botol plastic 330 ml, 600 ml dan 1500 ml, botol kaca 380 ml serta gallon 19 liter. Hingga saat ini penjualan air mineral ber

merk Aqua ini laris di pasaran daerah Singaraja bisa mencapai 3000 galon per harinya, dan 400 botol 600 ml.

## 2. Visi, Misi, Dan Motto Duta Catering

### A. Visi

Menjadi distributor FMCG terbaik di Bali yang didukung oleh karyawan yang profesional dan berintegritas serta bermanfaat bagi stakeholders secara berkesinambungan

Dalam mencapai sebuah visi maka misi dari CV Dharma Utama yaitu menanamkan nilai-nilai utama seperti “Kerja untuk Ibadah dan Allah tidak akan keliru dalam membagikan rezeki-Nya”. Dengan nilai-nilai religius yang ditanamkan perusahaan dapat menjadikan alarm bagi tiap-tiap pihak baik pimpinan, karyawan, konsumen dan pihak lainnya yang bersangkutan bahwa “Kerja adalah ibadah, berusaha sekuat tenaga dengan diiringi doa dan tawakal kepada Allah SWT”.

### B. Misi

Bersama dengan rekan bisnis untuk saling bekerja sama yang menguntungkan dalam membangun industri FMCG.

Secara berkesinambungan memenuhi potensi market di Bali dengan jaringan distribusi dan sumber daya yang optimal.

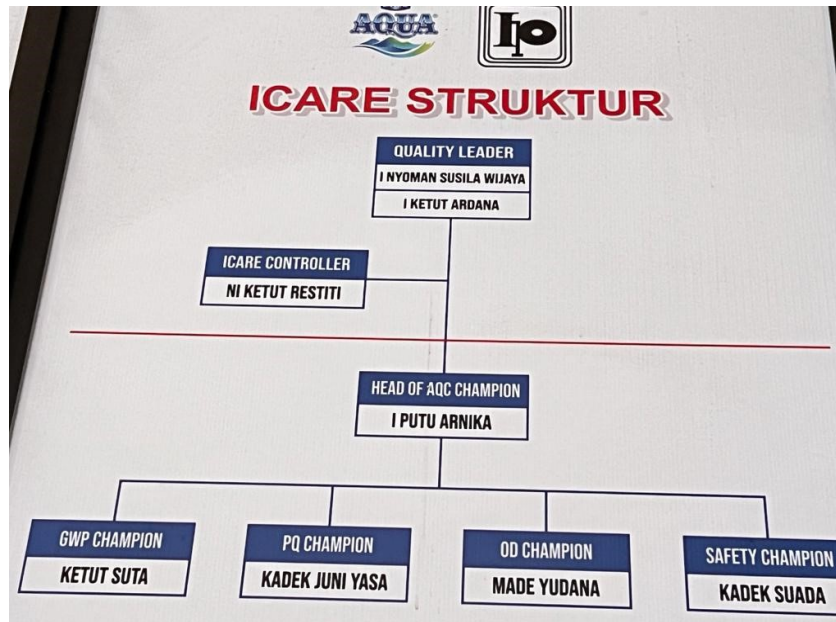
Melakukan pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan profesional serta berdedikasi jujur dan loyal untuk mencapai kesejahteraan.



### 3. Struktur PT. Indah Permai Depo Singaraja

**Gambar 4.1**

#### **Struktur PT Indah Permai**



### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

#### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini responden yang dilakukan adalah karyawan PT Indah Permai Buleleng. Dengan klasifikasi karekteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan lama bekerja . Pengumpulan data yang digunakan dengan mengedarkan kuesioner langsung kepada responden. Responden pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Dari data yang telah didapatkan berikut hasil gambaran karakteristik responden karyawan PT Indah Permai:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase %
1.	Usia Responden:		
	a. 20-30 tahun	31	44,2%
	b. 31-40 tahun	20	28,5%
	c. 41-50 tahun	15	21,6%
	d. >51	4	5,7%
Jumlah		70	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	66	94,3%
	b. Perempuan	4	5,7%
Jumlah		70	100%
3.	Lama Bekerja:		
	a. <1 tahun	20	28,5%
	b. 2-5 tahun	30	42,8%
	c. 6-10 tahun	14	20,3%
	d. 11-15 tahun	3	4,2%
	e. >15 tahun	3	4,2%
Jumlah		70	100%

*Sumber: Data Diolah Peneliti 2023*

Dapat dilihat dari data diatas bahwa prosentase usia dikuasai oleh responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 31 orang dengan prosentase (44,2%), persentase terbesar kedua yaitu pada usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang, kemudian prosentase ketiga dengan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang, dan prosentase terakhir dengan usia <51 tahun sebanyak 4 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT Indah Permai mayoritas berusia 20-30 tahun, dengan begitu dapat dikatakan PT Indah Permai lebih membutuhkan karyawan yang usia terbilang muda daripada usia yang terbilang lebih dewasa.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden pada laki- laki lebih banyak dari perempuan dengan prosentasi jenis kelamin laki- laki sebanyak 94,3% dengan total 66 orang, sedangkan karyawan yang berjenis perempuan yaitu dengan prosentase sebanyak 5,7% berjumlah 4 orang.

Sedangkan karekteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari data diatas lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 20 orang dengan prosentase 28,5%, lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 30 orang dengan prosentase

42,8%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang dengan prosentase 20,3%, lama bekerja 16-15 tahun sebanyak 3 orang dengan prosentase 4,2%, sedangkan lama bekerja yang lebih dari 15 tahun sebanyak 3 orang dengan prosentase 4,2%.

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki deskripsi variabel penelitian yang menjadi bagian dari analisis deskriptif untuk mendapatkan distribusi jawaban dari responden pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan juga untuk menjabarkan lebih terkait variabel Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z). Penyebaran kuesioner didapatkan dari hasil tabel jawaban responden. Adapun interpretasi skor ditunjukkan pada gambar berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Bobot Nilai Per-Pertanyaan**

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

#### 4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					T (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1	0	0	6	60	4	70	0	0	8%	85%	5%	100%	3,95
X2	0	0	1	57	12	70	0	0	1%	81%	17%	100%	4,15
X3	0	0	4	45	20	70	0	0	5%	64%	28%	100%	4,22
X4	0	1	15	42	12	70	0	1%	21%	60%	17%	100%	4,01
X5	0	0	13	42	15	70	0	0	18%	60%	21%	100%	3,97
X6	0	0	9	51	10	70	0	0	12%	72%	14%	100%	4,01
X7	0	2	10	40	18	70	0	2%	14%	57%	25%	100%	4,02
X8	0	0	6	47	17	70	0	0	8%	67%	24%	100%	4,15
X9	0	0	6	44	20	70	0	0	8%	62%	28%	100%	4,15
X10	0	0	5	44	21	70	0	0	7%	62%	30%	100%	4,22
X11	0	0	7	31	32	70	0	0	10%	44%	45%	100%	4,34

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Variabel Lingkungan Kerja dari jumlah 70 responden dapat dilihat dari tabel 4.3. Dapat diketahui (X.1). terdiri 4 orang (5%) yang menyatakan sangat setuju, 60 orang (85%) setuju, 6 orang (8%) netral, dan tidak ada yang berasumsi Sangat tidak setuju, dan tidak setuju. Dengan nilai rata – rata (mean) 3,95. Kesimpulannya yaitu rata-rata responden dari 70 karyawan menjawab setuju dengan pernyataan “Tata warna dalam kantor membuat karyawan nyaman dalam bekerja”.

Pada item (X.2) terdapat 1 orang (1%) menjawab netral, 57 orang (81%) menjawab setuju, 12 orang (17%) menjawab sangat setuju. Dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dengan nilai rata – rata (mean) 4,15. Dari sini bisa ditarik kesimpulan bahwa rata- rata responden dari 70 karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan “ penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai”

Pada item (X.3) terdiri dari 20 orang (28%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (81%) menyatakan setuju, 4 orang (5%) mengatakan netral. Dan tidak ada yang mengatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dengan nilai rata-rata (mean) 4,22. Bisa tarik simpulan bahwa dari nilai rata-rata responden pada 70 karyawan mengatakan setuju dengan pernyataan “ pendistribusian cahaya ditempat kerja sudah merata.

Pada item (X.4) terdapat 1 orang (1%) menjawab tidak setuju. 15 orang (21%) menjawab netral. 42 orang (60%) menjawab setuju. Terdapat 12 orang (17%) menjawab sangat setuju. Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dari nilai rata –rata (mean) pada X.4 senilai 4,01. Dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden rata – rata menyatakan setuju pada pernyataan “sirkulasi udara ditempat kerja kurang memadai”.

Pada item (4.5) terdapat 13 orang (18%) menjawab netral. 42 orang (60%) menjawab setuju. Sedangkan 15 orang (21%) menyatakan sangat setuju. Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dari nilai rata-rata (mean) mendapatkan hasil 3,97. Dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden menyatakan bahwa setuju terhadap pernyataan “lingkungan kerja bebas dari suara kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja”.

Pada item (4.6) terdapat 9 orang (12%) menjawab netral. Dan terdapat 51 orang (72%) menjawab setuju. Terdapat 10 orang (14%) menjawab sangat setuju. Dari nilai rata – rata (mean) mendapatkan hasil 4,01. Dari sini dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “adanya jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan”

Pada item (4.7) terdapat 2 orang (2%) yang menjawab tidak setuju. 10 orang (14%) menjawab netral. 40 orang (57%) menjawab setuju. 18 orang (24%) menjawab sangat setuju. Jadi bisa dilihat dari rata – rata mean mendapatkan nilai 4,02. Dapat disimpulkan 70 karyawan menyatakan setuju pada pernyataan lingkungan kerja bebas dari berbagai macam kejahatan.

Pada item (4.8) terdapat 6 orang (8%) menjawab netral. 47 orang (67%) menjawab setuju, 17 orang (24%) menjawab sangat setuju. Dan tidak yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata -rata pada mean 4,15. Jadi ditarik simpulan bahwa 70 responden menyatakan bahwa setuju dengan pernyataan perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas kerja.

Pada item (4.9) terdapat 6 orang (8%) yang menyatakan netral. 44 orang (62%) yang menyatakan setuju. 20 orang (28%) menjawab sangat setuju. Dari nilai rata-rata (mean) mendapatkan nilai sebesar 4,15. Dapat disimpulkan bahwa 70 karyawan menyatakan bahwa setuju dengan pernyataan “penataan ruangkerja memberikan kenyamanan saat bekerja.

Pada item (4.10) terdapat 5 orang (7%) menjawab netral. 44 orang (62%) menjawab setuju. Sedangkan 21 orang (30%) menjawab sangat setuju. Dari nilai rata-rata (mean) 4,22. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 karyawan menyatakan setuju terhadap pernyataan “hubungan dengan atasan terjalin dengan baik”.

Pada item (4.11) terdapat 7 orang (10%) yang menyatakan netral. Kemudian 31 orang (44%) menyatakan bahwa setuju. 32 orang (45%) menyatakan bahwa sangat setuju. Dalam penilaian rata – rata mean mendapatkan nilai 4,34. Dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “hubungan antar sesama pegawai terjalin dengan baik”.

dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item yang ada pada variabel Lingkungan Kerja merespon baik pada PT Indah Permai Depo Singaraja. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator yang berada pada variabel lingkungan kerja mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

### 4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					TOTAL	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	(%)	
Y1	0	0	3	39	28	70	0	0	4%	55%	40%	100%	4,34
Y2	0	0	3	35	32	70	0	0	4%	50%	45%	100%	4,38
Y3	0	0	4	45	21	70	0	0	5%	64%	30%	100%	4,24
Y4	0	0	3	32	35	70	0	0	4%	45%	50%	100%	4,45
Y5	0	0	7	44	19	70	0	0	10%	62%	27%	100%	4,17
Y6	0	0	5	45	20	70	0	0	7%	64%	28%	100%	4,25

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari variabel Lingkungan Kerja dari total 70 responden dapat dilihat Pada tabel 4.4. Dapat diketahui (Y.1) terdapa 3 orang (4%) yang menyatakan bahwa netral. 39 orang (55%) yang menyatakan bahwa setuju. 28 orang (40%) menyatakan bahwa sangat setuju. Dalam penilaian rata – rata mean yaitu 4,34. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 karyawan menyatakan bahwa yang setuju terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yag telah ditetapkan perusahaan”. Diketahui pada item (Y.2) terdapat 3 orang (4%) yang menyatakan netral. Sedangkan 35 orang (50%) menyatakan bahwa setuju. 32 orang (45%) yang menyatakan sangat setuju. Dalam penilaian mendapat nilai rata – rata mean 4,38. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan bahwa yang setuju terhadap pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diberikan atasan”.

Pada item (Y.3) Terdapat 4 orang (5%) menyatakan bahwa netral. 45 orang (64%) menyatakan bahwa setuju. 21 orang (30%) menyatakan bahwa sangat setuju. Dalam penilaian rata – rata nilai mean 4,24. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 70

responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “ saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP”

Pada item (Y.4) terdapat 3 orang (4 %) yang menjawab netral. 32 orang (45%) menjawab bahwa setuju. 35 orang (50%) menjawab bahwa sangat setuju. Dalam penilaian rata –rata nilai mean 4,45. Dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “lingkungan kerja bebas dari berbagai macam tindak kejahatan”.

Pada item (Y.5) ) terdapat 7 orang (10%) yang menyatakan netral. 44 orang (62%) menyatakan bahwa setuju. 19 orang (27%) menjawab bahwa sangat setuju. Dalam penilaian rata-rata nilai mean 4,17. Dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “komunikasi dalam tim terjalin dengan baik”.

Pada item (Y.6) terdapat 5 orang (7 %) yang menyatakan netral. 45 orang (64%) menyatakan bahwa setuju. 20 orang (28%) menjawab bahwa sangat setuju. Dalam penilaian rata –rata nilai mean 4,25. Dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan”. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terkait dengan kinerja karyawan pada PT Indah Permai. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel kinerja karyawan bernilai tinggi atau kinerja karyawannya baik.



### 4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.5

#### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					TOTAL (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	0	0	11	44	15	70	0	0	15%	62%	21%	70%	4,02
Z2	0	0	5	60	5	70	0	0	7%	85%	7%	70%	3,98
Z3	0	0	3	51	16	70	0	0	4%	72%	22%	70%	4,18
Z4	0	1	5	43	21	70	0	1%	7%	61%	30%	70%	4,14
Z5	0	0	4	41	25	70	0	0	5%	58%	35%	70%	4,28
Z6	0	0	4	44	22	70	0	0	5%	62%	31%	70%	4,22
Z7	0	0	2	43	20	70	0	0	2%	61%	28%	70%	4,24
Z8	0	0	4	47	19	70	0	0	5%	67%	27%	70%	4,21
Z9	0	0	3	37	30	70	0	0	4%	52%	42%	70%	4,34
Z10	0	2	4	38	29	70	0	2%	5%	54%	41%	70%	4,22

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dapat diketahui pada item (Z.1) terdapat 11 orang (15%) menjawab bahwa netral. 44 orang (62%) menjawab setuju. 15 orang (21%) menjawab bahwa sangat setuju. Dari nilai rata-rata mean mendapatkan hasil 4,02. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju dengan pernyataan “menjamin kebutuhan dasar yang layak”.

Diketahui pada item (Z.2) terdapat 5 orang (7%) menjawab bahwa netral. 44 orang (62%) menjawab setuju. 15 orang (21%) menjawab bahwa sangat setuju. Dari nilai rata – rata mean mendapatkan hasil 3,98. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup pada karyawan.

Diketahui pada item (Z.3) terdapat 3 orang (4%) menjawab bahwa netral. 51 orang (72%) menjawab setuju. 5 orang (22%) menyatakan bahwa sangat setuju. Dari nilai rata-rata mean mendapatkan hasil 4,18. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju dengan pernyataan “terdapat sistem keamanan dalam lingkungan kerja yang baik”.

Diketahui pada item (Z.4) terdapat 1 orang (1%) menjawab bahwa tidak setuju. 5 orang (7%) menjawab netral. 43 orang (61%) menjawab bahwa setuju. 21 orang (30%) menjawab bahwa sangat setuju. Dengan rata-rata mean mendapatkan

hasil 4,14. Jadi bisa disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju dengan pernyataan “lingkungan kerja bebas dari berbagai macam tindak kejahatan.

Diketahui pada item (Z.5) terdapat 4 orang (5%) menjawab bahwa netral. 41 orang (58%) menjawab setuju. 25 orang (35%) menjawab bahwa sangat setuju. Tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dari nilai rata – rata mean mendapatkan hasil 4,02. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 70 responden menjawab setuju dengan pernyataan “.

Diketahui pada item (Z.6) terdapat 4 orang (5%) menyatakan bahwa netral. 44 orang (62%) menyatakan setuju. 22 orang (31%) menyatakan bahwa sangat setuju. Tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari nilai rata – rata mean mendapatkan hasil 4,02. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden mengatakan setuju dengan pernyataan “ tim mendukung untuk dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan.”

Diketahui pada item (Z.7) terdapat 2 orang (2%) menyatakan bahwa netral. 43 orang (61%) menyatakan setuju. 22 orang (28%) menyatakan bahwa sangat setuju. Tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari nilai rata-rata mean mendapatkan hasil 4,24. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden mengatakan setuju dengan pernyataan “ rekan dan atasan menghargai hasil kerja”.

Diketahui pada item (Z.8) terdapat 4 orang (5%) menyatakan bahwa netral. 47 orang (67%) menyatakan setuju. 19 orang (27%) menyatakan bahwa sangat setuju. Tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari nilai rata – rata mean mendapatkan hasil 4,21. Jadi kesimpulannya yaitu 70 responden mengatakan setuju dengan pernyataan “rekan dan atasan memberikan pujian atau penghargaan ketika mampu menyelesaikan ide dan gagasan.”

Diketahui pada item (Z.9) terdapat 3orang (4%) menyatakan bahwa netral. 37 orang (52%) menyatakan setuju. 30 orang (42%) menyatakan bahwa sangat setuju. Tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari nilai rata – rata mean mendapatkan hasil 4,34. Jadi kesimpulannya yaitu 70 responden mengatakan setuju dengan pernyataan “saya diberikan ruang untuk mengembangkan diri dan kemampuan.”

Diketahui pada item (Z.10) terdapat 4 orang (5%) menyatakan bahwa netral. 38 orang (54%) menyatakan setuju. 29 orang (41%) menyatakan bahwa sangat setuju. 2 orang (2%) menyatakan bahwa tidak setuju. Dari nilai rata – rata mean mendapatkan hasil 4,22. Jadi dapat disimpulkan bahwa 70 responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan.” Dapat dikatakan bahwa karyawan PT Indah Permai bahwasanya responden merespon baik. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada pada variabel Motivasi kerja mayoritas memiliki nilai motivasi yang tinggi.

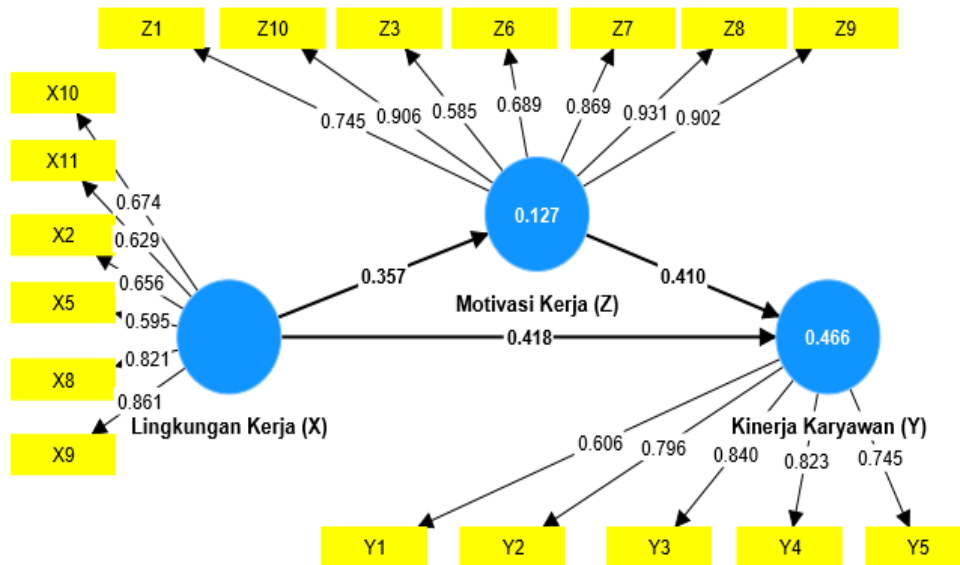
#### **4.4 Analisis Data**

##### **4.4.1 Model Analisis Partial Least Square (PLS)**

###### **1. Model Pengukuran (Outer Model)**

Penelitian ini untuk pengukuran hipotesisnya mengaplikasikan teknik Analisis Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4 adapun model skema adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Outer Model**



Sumber: Output Smart PLS, Data Diolah Peneliti 2023

Model ini dilakukan untuk menguraikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Outer model ini menjelaskan setiap variabel yang berhubungan dengan variabel latennya, berikut hasil uji dari outer model

*a. Convergent Validity*

Convergent Validity dalam penelitian ini menggunakan nilai outer loading atau loading Factor. Menurut Chin (1998). Apabila nilai outer loadingnya berada diantara angka 0,5 – 0,6 maka itu sudah dianggap cukup untuk mencapai syarat convergent validity. Berikut adalah nilai outer loading dari setiap indicator variabel penelitian..

**Tabel 4.6**  
***Outer Loading***

Indikator	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
X.10		0.674		Valid
X..11		0.629		Valid
X.2		0.656		Valid
X.5		0.595		Valid
X.8		0.821		Valid
X.9		0.861		Valid
Y.1	0.606			Valid
Y.2	0.796			Valid
Y.3	0.840			Valid
Y.4	0.823			Valid
Y.5	0.745			Valid
Z.1			0.745	Valid
Z.10			0.906	Valid
Z.3			0.585	Valid
Z.6			0.689	Valid
Z.7			0.869	Valid
Z.8			0.931	Valid
Z.9			0.902	Valid

*Sumber: Data Diolah Peneliti 2023*

Dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa masing – masing indikator variabel penelitian banyak mempunyai outer loading diantara 0,5 – 0,6 dimana nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan dari Convergent Validity yang sesuai.

*b. Discriminant Validity*

Discriminant Validity pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai cross loading. Apabila indikator dari sebuah variabel dinyatakan memenuhi syarat Discriminant Validity atau valid apabila nilai cross loading pada setiap indikator pada variabel yang berkaitan lebih besar dari cross loading variabel laten lainnya. Dibawah ini adalah nilai cross loading.

**Tabel 4.7**  
**Cross Loading**

Indikator	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X.10	0.674	0.387	0.204
X.11	0.629	0.397	0.151
X.2	0.656	0.24	0.094
X.5	0.595	0.393	0.198
X.8	0.821	0.372	0.382
X.9	0.861	0.54	0.372
Y.1	0.119	0.606	0.188
Y.2	0.447	0.796	0.341
Y.3	0.387	0.84	0.505
Y.4	0.526	0.823	0.324
Y.5	0.506	0.745	0.608
Z.1	0.254	0.468	0.745
Z.10	0.320	0.467	0.906
Z.3	0.205	0.363	0.585
Z.6	0.340	0.430	0.689
Z.7	0.197	0.433	0.869
Z.8	0.359	0.533	0.931
Z.9	0.310	0.457	0.902

*Sumber: Data Diolah Peneliti 2023*

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap indikator variabel penelitian mempunyai cross loading lebih besar pada variabel yang telah terbentuk daripada dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Dari data yang diperoleh tersebut, indikator – indikator yang dipakai dalam penelitian ini telah mempunyai diskriminan validity yang baik dalam susunan variabelnya.

Selain dapat dilihat dari cross loading, diskriminan validity juga dapat dilihat melalui metode nilai seperti average variant extracted (AVE) dari setiap indikator dengan syarat nilai AVE tersebut harus >0,5 untuk mendapatkan model yang baik.

**Tabel 4.8*****Average variant Extarcted (AVE)***

Variabel	Rata-Rata Diekstraksi (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.588
Lingkungan Kerja (X)	0.508
Motivasi Kerja (Z)	0.661

*Sumber: Data Diolah Peneliti 2023*

Pada data tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE dari variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Variabel Motivasi Kerja  $>0,5$ . Oleh karena itu variabel – variabel tersebut dapat dikatakan mempunyai diskriminan validity yang baik.

*c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Composite Reliability termasuk dalam pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada setiap variabel. Apabila data yang memiliki *Composite Reliability*  $>0,7$ , maka bisa dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Adapun *Cronbach's Alpha* adalah uji reabilitas yang dapat memperkuat nilai *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha*  $.0,7$  maka suatu variabel sudah bisa dikatakan reliabel. Dibawah ini nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel yang digunakan untuk penelitian.

**Tabel 4.9*****Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.832	Reliabel
Lingkungan Kerja (X)	0.859	0.804	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.930	0.909	Reliabel

*Sumber: Data Diolah Penelitian 2023*

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari Cronbach's Alpha pada semua konstruk sudah memenuhi syarat yaitu  $> 0,7$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan variabel dalam penelitian mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi.

## 2. Model Structural (Inner Model)

Pengukuran inner model dapat di ujikan dengan R-Square untuk konstruk dependen uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Manfaat uji Inner Model ini untuk meguji hubungan antar konstruk, nilai R-Square dan nilai signifikan dari model penelitian. Berikut hasil data perolehan dari aplikasi SmartPLS 4 nilai R-Square:

**Tabel 4.10**  
**Tabel R Square**

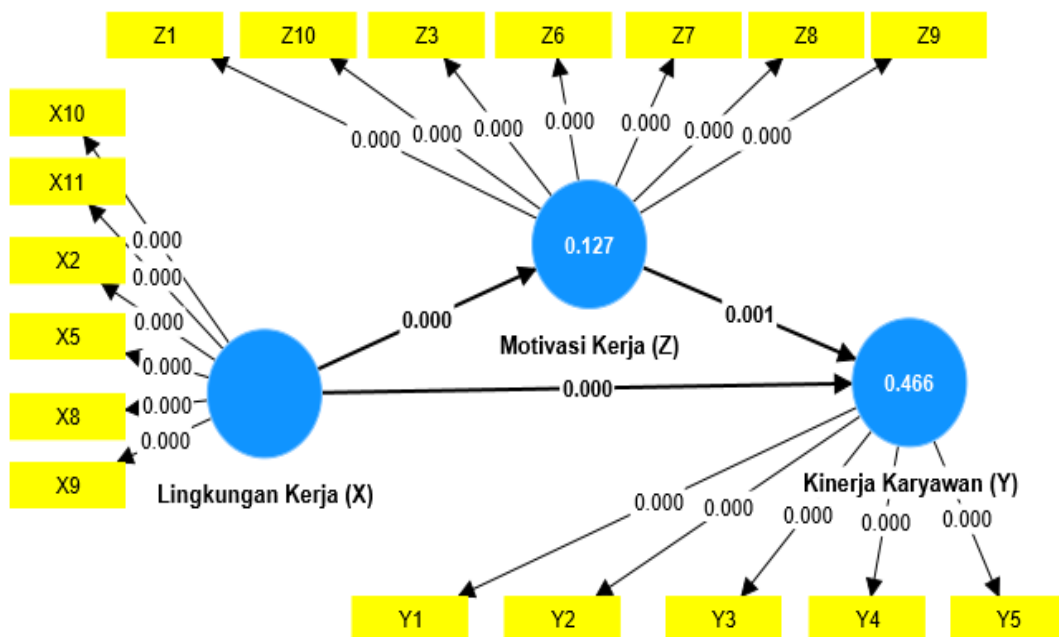
Variabel	R-square	Prosentase
Kinerja Karyawan (Y)	0.466	46.6%
Motivasi Kerja (Z)	0.127	12.7%

*Sumber: Data Diolah Peneliti 2023*

Variabel kinerja karyawan dengan nilai sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan variabel Motivasi Kerja sedangkan variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 12,7% sisa dijelaskan oleh faktor variabel lain.

**Gambar 4.3**

**Bootstrapping**



*Sumber: Output Smart PLS, Data Diolah Peneliti 2023*



Pada gambar diatas mempunyai variabel yang tidak memiliki pengaruh tidak langsung yaitu lingkungan kerja, variabel tersebut tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel motivasi kerja yang dapat memediasi kedua variabel tersebut. Pada model struktur diatas menjelaskan koefisien jalur yang dapat menunjukkan besarnya pengaruh langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

Dari hasil olah data yang telah dilakukan, hasil yang telah didapatkan sangat berguna untuk jawaban hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan membuktikan nilai T-Statistika dan nilai P-Value. hipotesis tersebut dinyatakan diterima apabila T-Statistika  $> 1,96$  dan P-Value nya  $< 0,05$ . Untuk mengetahui dasar pengujian hipotesis penelitian ini diketahui dari output koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan bootstrapping. Dibawah ini adalah hasil uji hipotesis penelitian yang didapat melalui perhitungan bootstrapping pada SmartPLS very 4.0 :

##### a. Pengujian secara langsung

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Jalur**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.418	0.43	0.09	4.627	0
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.357	0.387	0.101	3.519	0
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.41	0.407	0.12	3.426	0.001

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data tabel diatas yaitu 4.11 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel ialah:

##### **H1 : Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari koefisien parameter 0,418, nilai T-Statistika 4,627 atau  $> 1,96$  dan untuk nilai P-Value 0,000 atau  $< 0,05$

H1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## H2 : Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji bootstrapping PLS dalam menguji hipotesis lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan koefisien parameter 0,357 dan nilai T-Statistika 3,519 atau  $>1,96$  dan P-Value 0,000 atau  $< 0,05$

H2 diterima, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### b. Pengujian secara tidak langsung

**Tabel 4.12**

**Efek Tidak Langsung Spesifik**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.146	0.157	0.064	2.300	0.021

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menyatakan bahwa efek tidak langsung spesifik dari hipotesis ke 3 yaitu:

## H3: Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Pada data tabel diatas diketahui bahwa hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dinyatakan dengan hasil koefisien parameter 0,146, T-Statistika sebesar 2,300  $> 1,96$ , P-Value sebesar 0,021 atau  $< 0,05$

H3 diterima, dari data diatas dapat ditarik simpulan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## 4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

Dari hasil pembahasan yang telah dijabarkan bahwa Lingkungan Kerja sebagai Variabel bebas, sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat dan Motivasi Kerja sebagai Variabel mediasi. Adapun dalam pengujian secara

keseluruhan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

#### **4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Permai Singaraja didapatkan nilai koefisien parameter 0,418, kemudian nilai T-Statistika sebesar 4,627 atau  $> 1,96$  dan untuk P-Valu 0,000 atau  $< 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Permai Singaraja. Hasil tersebut membuktikan H1 diterima. Menurut Kuswandi (2004) Ditinjau dari beberapa aspek salah satunya memiliki pengaruh yang sangat penting bagi perusahaan adalah baik buruknya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti yang melakukan penelitian yaitu Supriyanto *et al.*, (2020) bahwa semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerjanya maka akan menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja serta tidak efektif dan efisien disaat bekerja. Penelitian lain yang selaras dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rohwiyati (2021), Prayogi & Yani (2021), Ekowati *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Jika dikaji dalam agama islam, lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan antar manusia dan manusia antar lingkungan sekitar. Allah Berfirman dalam Q.S Al-A'raf 56:

لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَالدَّعْوَةُ 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".*

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Allah melarang Manusia agar tidak melakukan kerusakan di muka bumi. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, bahwa para karyawan baru menjaga lingkungan kerja agar tetap bersih dan nyaman serta terawat. Jika lingkungan kerja dirawat dan dijaga dengan baik maka akan menciptakan rasa nyaman dan aman ketika bekerja.

#### **4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Indah Permai Depo Singaraja dengan nilai koefisien parameter 0,357 dan nilai T-Statistika 3,519 atau  $< 1,96$  dan P-Value 0,000 atau  $> 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan H2 diterima. Semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan maka akan memberikan motivasi kepada karyawan itu sendiri. Dan lingkungan itu sendiri dapat memberikan dorongan kepada karyawan itu sendiri.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh desy Octavia Ari Anggraini (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan harus diciptakan oleh manajemen perusahaan maupun karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yaitu Patmanegara (2021), Nurwati *et al.*, (2019), Farach *et al.*, (2020), Prayogi & Yani (2021) yang juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Dalam pandangan islam, bahwa penafsiran tentang motivasi kerja Islam dalam tafsir Al-Azhar dalam Surat *Al-Muthaffifin* ayat 26 yang berbunyi:

جَنَّمَهُ مِسْكًَ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ

*laknya dari kasturi. Dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.*

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah menganjurkan berlombalah mengejar kedudukan yang mulia tiada taranya ini di akhirat; mahligai yang tinggi, minuman tersendiri dengan materai kasturi, dan di hadapan mata terbentanglah alam Surga yang penuh nikmat yang tiadakan putus. Janganlah berlomba berebut pangkat dengan tindak-menindak, tanduk-menanduk, tindih-menindih di dunia

#### **4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Dari penelitian yang dilakukan hasil yang diperoleh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Indah Permai depo Singaraja dengan nilai koefisien Parameter parameter 0,146, T-Statistika sebesar 2,300 > 1,96, P-Value sebesar 0,021 atau < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima. Maka ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui variabel Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Motivasi Kerja diketahui memiliki tingkat signifikan yang tinggi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja sangat penting dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indah Permai depo Singaraja.

Penelitian ini selaras dengan penelitian Rofiyati (2021) berpendapat bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kinerja serta organisasi, dan juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan secara menyeluruh. Penelitian ini juga didukung oleh Suyatno & Rohwiyati (2021), Prayogi (2021), Is *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, suasana lingkungan kerja yang bagus dan hubungan antar pegawai terjalin dengan baik kemudian ditambah dengan hubungan atasan dengan bawahan juga terjalin dengan baik maka terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan

yang baik. Karyawan pada PT. Indah Permai menganggap ini sebagai suatu hal yang sangat penting dapat dibuktikan dengan suasana kerja, hubungan antar pekerja, hubungan antar atasan dengan pekerja, serta karyawan diberikan ruang untuk mengembangkan dirinya termasuk sebagai indikator dengan nilai rata – rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam pandangan islam, Nabi Muhammad SAW juga menekankan keharusan bekerja bagi setiap orang dewasa yang memiliki kemampuan dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:

حَبْلُهُ فَيَحْتَطِبُ عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْتِيَ رَجُلًا فَيَسْأَلُهُ أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ. البخارى

*“Dari Abu Hurairah RA bahwasanya Rasulullah SAW bersabda, “Demi Tuhan yang jiwaku di tangan-Nya, sungguh seseorang diantara kalian mengambil tali, lalu mencari kayu bakar dan membawanya di atas punggungnya adalah lebih baik baginya daripada ia datang kepada seseorang untuk minta-minta, baik orang itu memberinya maupun tidak memberinya”.*

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja pada PT Indah Permai depo Singaraja dengan menggunakan Pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS versi 4.0. dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Permai depo Singaraja. Ketika lingkungan kerja suatu perusahaan dapat memberikan kesan baik terhadap seorang pekerja maka mereka akan merasa nyaman dan tentunya akan memaksimalkan kinerjanya.
2. Lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indah Permai depo Singaraja. Semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan maka dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dan lingkungan itu dapat memberikan dorongan kepada karyawan itu sendiri.
3. Motivasi kerja mampu menjadi mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menghubungkan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja sangat penting dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.2 Saran**

1. Saran untuk PT Indah Permai Depo Singaraja  
Saran untuk PT Indah Permai adalah terus menjaga lingkungan kerja karyawan dan tingkatkan lagi motivasi kerjanya agar bisa lebih optimal dalam bekerja sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Peneliti juga diharapkan untuk mempertimbangkan



beberapa hal diantaranya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga dapat menambah populasi pada penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timple, Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Ananto, Pramandhika. 2018. "Motivasi Kerja Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan." *Jurnal Pendidikan Undip* Vol 1 No 1.
- Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sar, (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta, Vol. 3 (No. 1): Hal 70-85
- Desy Octavia , Dr. Ari Anggarani W.P.T, SE, MM (2022), pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dimediasi oleh motivasi, sibatik journal | volume 1 no.12
- Eddy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Eef, Saefullah. 2016. "Bekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Suatu Kajian Tematik Hadits Nabawi)." *Al - Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah* Vol 6, No.
- Elly Wahyu Hidayat, Achmad Sani Supriyanto, Achmad Sani Supriyanto, (2021), Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance, Volume 5 Number 1
- Emerole, D., & Ogbu Edeh, F. (2017). The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board of Internal Revenue Service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6 (2).
- Farach, Nasir, and 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 Province , Indonesia." 4413(3).
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, No, 1.
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS. 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Handayani, Susi, Raihanah Dauly. 2021. "Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt. Xyz Medan." 2.
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah Kaya Di Dunia Terhormat Di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hera Wasiati, (2021), pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi, Vol. 5 No. 1
- HR. Bukhari juz 2, hal 129
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *jurnal ilmu manajemen* 10, No 1.
- Irsyad Darmawan, Winarno, Krisnandini WP (2020), pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi (Studi Pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta). Vol 18 No 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy, Asep Yusuf Hamdani. 2021. "The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction (at Pt Ici Paints Indonesia)".
- Mulyadi. 2015. *Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 2.
- Nelson Pardamean, (2022), Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,

- Nitisemito, A. 2014. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kelima. Jakarta: Graha Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurwati, Awanda, Purbudi Wahyuni, and Yuni Siswanti. 2019. “kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja studi pada waroeng spesial sambal ‘ ss ’ di yogyakarta.” 16(2): 9–17.
- P. stephen, Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Prabowo, Lindu, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8, NO.1.
- Rezy, Aziz. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magelan.” Vol.1, No.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teroi Ke Praktik Edisi Tiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT. INDEKS.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, Edisi 8 Jilid 1, Terjemahan. Jakarta: Prehalindo
- Robbins, Sthepen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, No.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah: Pesan , Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Siyoto, Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Strees, M. Richard. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, Arif. 2010. *Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- 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.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." Vol 7, No.
- Suyatno, Rohwiyati, (2021), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar), Vol.19 No.1 Januari 2021
- V, Koldakar. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Publisher.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**  
**Oleh: Atiyah**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL**  
**INTERVENING**  
**(Studi Kasus pada PT Indah Permai )**

Perkenalkan saya Atiyah Mahasiswi semester 8 Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir sebagai syarat untuk kelulusan. Tugas akhir saya berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Indah Permai ”**. 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.

**1. Identitas responden**

Nama responden :  
Jenis kelamin :  
Usia :  
Lama bekerja :

**2. Petunjuk Pengisian**

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

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

<b>Jawaban</b>	<b>keterangan</b>	<b>Skor</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

### 3. Daftar Pertanyaan

#### A. Lingkungan Kerja (X)

No	pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
Warna						
1.	Tata warna dalam kantor membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
Penerangan						
2.	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
3.	Pendistribusian cahaya ditempat kerja sudah merata					
Sirkulasi udara						
4.	Sirkulasi udara ditempat kerja kurang memadai					
Kebisingan						
5.	Lingkungan kerja bebas dari suara kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja					
Keamanan						
6.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					



7.	Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam kejahatan					
Tata ruang						
8.	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas kerja					
9.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan saat bekerja					
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
Hubungan antar atasan dan bawahan						
10.	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik					
Hubungan antar pegawai						
11.	Hubungan antar esame pegawai terjalin dengan baik					

### B. Kinerja Karyawan (Y)

No	pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kuantitas</b>						
1.	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					

<b>Kualitas</b>						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti dan jujur					
<b>Ketetapan Waktu</b>						
5.	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan					

### C. Motivasi Kerja (Z)

No	Pertanyaan	Tanggapan responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1.	Perusahaan menjamin kebutuhan dasar yang layak					
2.	Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup pada karyawan					
<b>Kebutuhan Keamanan</b>						
3.	Terdapat sistem keamanan dalam lingkungan kerja yang baik					

4.	Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam tindak kejahatan					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
5.	Komunikasi dalam tim terjalin dengan baik					
6.	Tim mendukung untuk dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan					
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>						
7.	Rekan dan atasan menghargai hasil kerja					
8.	Rekan dan atasan memberikan pujian atau penghargaan ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
9.	Saya diberikan ruang untuk mengembangkan diri dan kemampuan					
10.	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan					

**LAMPIRAN 2**  
**DATA KUESIONER**

**1. Data Kuesioner (X)**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5
3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3
3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3
4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5
4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5
3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

**2. Data Kuesioner (Y)**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3
5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4

4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	3
5	4	4	3	3	5
5	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	3
4	5	4	5	4	3

4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	5	5
3	3	4	4	3	5
3	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4

### 3. Data Kuesioner (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	6	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	5	4	5	5	4	3	3	3

3	4	5	4	5	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	3	3	4	4	5	5
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4



5	4	4	3	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	3	3	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
3	3	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### LAMPIRAN 3

#### HASIL UJI SMART PLS

##### Pengujian Convergent Validity

Indikator	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
X.10		0.674		Valid
X.11		0.629		Valid
X.2		0.656		Valid
X.5		0.595		Valid
X.8		0.821		Valid
X.9		0.861		Valid
Y.1	0.606			Valid
Y.2	0.796			Valid
Y.3	0.840			Valid
Y.4	0.823			Valid
Y.5	0.745			Valid
Z.1			0.745	Valid
Z.10			0.906	Valid
Z.3			0.585	Valid
Z.6			0.689	Valid
Z.7			0.869	Valid
Z.8			0.931	Valid
Z.9			0.902	Valid

### Nilai Diskriminan Validity

Indikator	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X.10	0.674	0.387	0.204
X.11	0.629	0.397	0.151
X.2	0.656	0.24	0.094
X.5	0.595	0.393	0.198
X.8	0.821	0.372	0.382
X.9	0.861	0.54	0.372
Y.1	0.119	0.606	0.188
Y.2	0.447	0.796	0.341
Y.3	0.387	0.84	0.505
Y.4	0.526	0.823	0.324
Y.5	0.506	0.745	0.608
Z.1	0.254	0.468	0.745
Z.10	0.320	0.467	0.906
Z.3	0.205	0.363	0.585
Z.6	0.340	0.430	0.689
Z.7	0.197	0.433	0.869
Z.8	0.359	0.533	0.931
Z.9	0.310	0.457	0.902

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

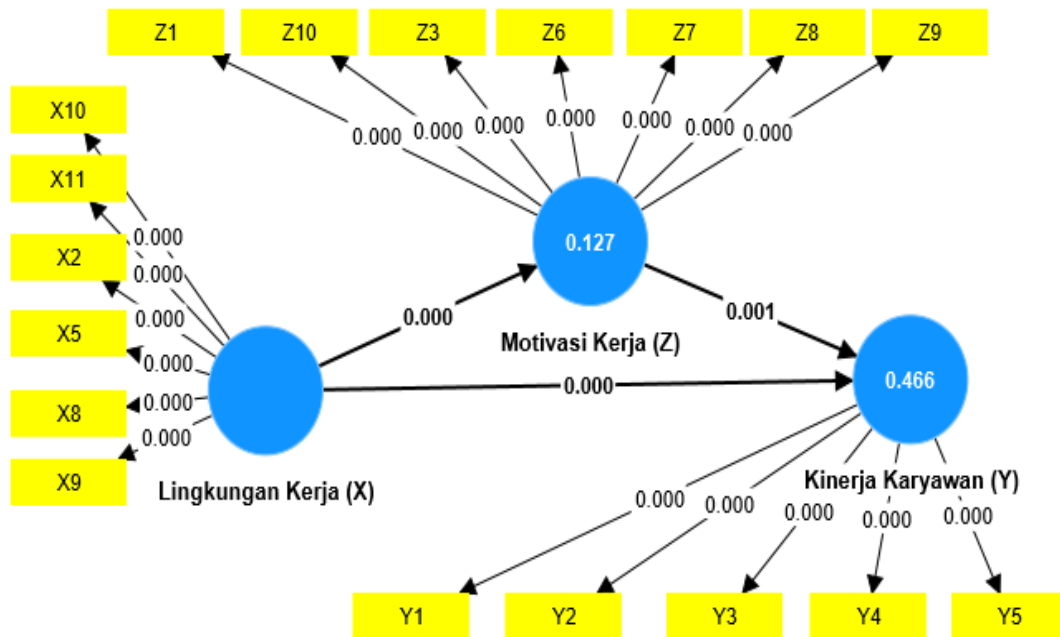
### Uji Validitas Diskriminan (AVE)

Variabel	Rata-Rata Diekstraksi (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.588
Lingkungan Kerja (X)	0.508
Motivasi Kerja (Z)	0.661

### Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.832	Reliabel
Lingkungan Kerja (X)	0.859	0.804	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.930	0.909	Reliabel

## Model Struktural



**LAMPIRAN 4**  
**JURNAL BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

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



Gajayana 50 Malang Telepon [0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [0341\) 558881](tel:0341558881)

**JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI**

**IDENTITAS MAHASISWA:**

NIM : 19510193  
Nama : ATIYAH  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si  
Judul Skripsi : pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

**JURNAL BIMBINGAN :**

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 Maret 2023	Konsultasi bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	22 Maret 2023	Revisi bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	22 Maret 2023	Revisi bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	22 Maret 2023	Revisi bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	27 Maret 2023	ACC dan bimbingan proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	11 April 2023	Revisi seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	19 April 2023	ACC seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

8	12 Juni 2023	Bimbingan bab 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	14 Juni 2023	Revisi bab 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	16 Juni 2023	ACC keseluruhan BAB	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

## LAMPIRAN 4 SURAT BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Pumamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ATIYAH  
NIM : 19510193  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	25%	10%	7%

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

Malang, 16 Juni 2023  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

**LAMPIRAN 5  
DOKUMENTASI**





## **LAMPIRAN 6**

### **BIODATA PENELITI**

Nama	: Atiyah
Tempat, Tanggal Lahir	: Buleleng, 14 Maret 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jalan Surapati Gang Palma Seririt Buleleng Bali
Agama	: Islam
No WhatsApp	: 087855800444
Email	: tiya393@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2007-2013 : MI Maya Seririt  
2013-2016 : MTS 1 Putri Annuqayah  
2016-2019 : MAN 1 Putri Annuqayah  
2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana  
Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN  
Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pengalaman Organisasi**

2017-2019 : Organisasi Lembaga Pondok  
2021-2022 : Pengurus Ikatan Alumni Annuqayah