

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
Pada PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Muhammad Choirul Wafa**

**Nim : 200501110047**

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

**2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
Pada PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

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



Oleh :

**Muhammad Choirul Wafa**

**Nim : 200501110047**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI (Pada PT. Alam Sinar, Gampingan, Pagak,  
Kabupaten Malang)

### SKRIPSI

Oleh

**Muhammad Choirul Wafa**

NIM : 200501110047

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 Mei 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**

**NIP. 197311172005011003**

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI (Pada PT. Alam Sinar, Gampingan, Pagak,  
Kabupaten Malang)

### SKRIPSI

Oleh

**MUHAMMAD CHOIRUL WAFA**

NIM : 200501110047

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

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

NIP. 197202122003121003

2 Anggota Penguji

**Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si**

NIP. 197612212023211002

3 Sekretaris Penguji

**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bettanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Choirul Wafa  
NIM : 200501110047  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ALAM SINAR, GAMPINGAN PAGAK KABUPATEN MALANG"** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang Iain.

Selanjutnya apabila di kumudian hari ada "Klaim" dari pihak Iain, 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, 15 Mei 2024



Muhammad Choirul Wafa MM:  
200501110047

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur saya ucapkan dengan sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas kemampuan dan kesabaran yang diberikan kepada saya sehingga bisa tetap beraktivitas untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lancar, serta Rahmat dan ridhonya yang dapat mengantarkan saya dalam Menyusun penelitian ini hingga sampai selesai.

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua yang saya cintai dan saya sayangi yaitu Bapak dan Ibu saya, atas ridho, usaha dan doanya sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai.

Kemudian saya berterima kasih kepada dosen pembimbing skripsi saya yaitu Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM. yang sudah bersabar untuk membimbing saya dengan memberikan arahan, saran, semangat, dan dukungan sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik

## **MOTTO**

*“Saya Datang, Saya Bimbingan, Saya Ujian, Saya Revisian, Dan Saya Menang”*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Alam Sinar, Gampingan, Pagak, Kabupaten Malang”.

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

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

1. 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. Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, Ibu, Kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan.
7. Ibu lusi Wulandari sebagai HRD PT. Alam Sinar yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang.
8. Seluruh karyawan PT. Alam Sinar yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Seluruh teman-teman saya khususnya KosP'ZyD yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Terimakasih banyak kepada nim 200501110093 yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran. Dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal lelah kata menyerah dalam segala hal dalam meraih apa yang menjadi Impian saya.
11. Tak lupa pula seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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

Malang, 15 Mei 2024

Muhammad Choirul Wafa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAM MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Peneliti.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teori .....	28
2.2.1 Kinerja.....	28
2.2.1.1 Pengertian Kinerja.....	28
2.2.1.2 Indikator Kinerja .....	28
2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.2.1.4 Kinerja Dalam Persepektif Islam .....	30
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	31

2.2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	31
2.2.2.2	Jenis Lingkungan Kerja .....	31
2.2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.2.2.4	Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam .....	33
2.2.3	Disiplin Kerja .....	34
2.2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	34
2.2.3.2	Faktor Disiplin Kerja .....	35
2.2.3.3	Indikator Disiplin Kerja .....	35
2.2.3.4	Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam .....	36
2.2.4	Motivasi Kerja.....	37
2.2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	37
2.2.4.2	Faktor Motivasi Kerja .....	37
2.2.4.3	Indikator Motivasi Kerja .....	38
2.2.4.4	Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam .....	38
2.2.5	Hubungan Antar Variabel .....	39
2.2.5.1	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	39
2.2.5.2	Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.5.3	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	40
2.2.5.4	Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja .....	41
2.3	Kerangka Konseptual .....	42
2.4	Hipotesis Penelitian .....	42
	<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1	Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	44
3.2	Lokasi penelitian .....	44
3.3	Populasi Dan Sampel .....	44

3.3.1 Populasi .....	44
3.3.2 Sampel .....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	45
3.5 Data Dan Jenis Data .....	45
3.5.1 Data .....	45
3.5.2 Jenis Data .....	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.7 Definisi Perasional Variabel .....	47
3.8 Uji Instrumen .....	49
3.8.1 Uji Validitas .....	49
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	50
3.9 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	50
3.9.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	51
3.9.2 Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ) .....	52
3.9.3 Uji Mediasi .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Gambaran Umum PT. Alam Sinar .....	54
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Alam Sinar .....	54
4.1.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	55
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	56
4.2 Hasil Analisis Data .....	56
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	57
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	61
4.3.1 Uji Validitas .....	61
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.4 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	63

4.4.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	63
4.4.2 Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ) .....	67
4.4.3 Uji Mediasi.....	70
4.5 Pembahasan .....	71
4.5.1 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	71
4.5.2 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	73
4.5.3 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.....	74
4.5.4 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Keterlambatan Dan Ketidakhadiran .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Skor penelitian menggunakan skala likert .....	46
Tabel 3.2 Variabel, Indikator Dan Item Pertanyaan .....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.9 Nilai <i>Discriminant Validity (Croos loading)</i> .....	64
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	66
Tabel 4.11 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	66
Tabel 4.12 Nilai <i>R-square</i> .....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Tingkat Keterlambatan Dan Ketidakhadiran Karyawan.....	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 <i>Outer Loading</i> .....	64
Gambar 4.3 <i>Bootstrapping</i> .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2 : Hasil Data Kuesioner.....	90
Lampiran 3 : Biodata Peneliti .....	97
Lampiran 4 : Bukti Bimbingan .....	98
Lampiran 5 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	100
Lampiran 6 : Bukti Turnitin .....	101
Lampiran 7 : Dokumentasi.....	102

## ABSTRAK

Wafa, Muhammad Choirul. 2024, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Alam Sinar, Gampingan, Pagak, Kabupaten Malang)”

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

---

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang terjadi pada PT. Alam Sinar di Kabupaten Malang, di mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak terlepas dari aspek sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh di setiap sektor dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Sinar Kabupaten Malang, Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 75 Responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## ***ABSTRACT***

Wafa, Muhammad Choirul. 2024, *THESIS*. Title: "*The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as Mediation Variable (At PT. Alam Sinar, Gampingan, Pagak, Malang Regency)*"

*Supervisor:* Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM.

*Keywords:* work environment, work discipline, work motivation, and employee performance

---

*This research is motivated by the phenomena that occurred at PT. Alam Sinar in Malang Regency, where the success of a company in achieving its planned goals is inseparable from the human resource aspect. The role of human resources is very influential in every sector of the company. This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance using work motivation as an mediation variable.*

*This research uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The population in this study were employees of PT. Alam Sinar Malang Regency. The sample of this study was 75 respondents. The data collected using questionnaires. The variables in this study are work environment (X1), Work Discipline (X2), Work Motivation (Z), and Employee Performance (Y). Data*

*The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on employee performance, work discipline has no effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance through work motivation, work discipline has a significant effect on employee performance through work motivation.*

## مستخلص البحث

وفاء، محمد خير. 2024 ، أطروحة. العنوان: "تأثير بيئة العمل والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين باستخدام الدافع للعمل كمتغير وسيط في" المشرف: د. فوزان المنصور ST , MM الكلمات الرئيسية: بيئة العمل ، الانضباط الوظيفي ، الدافع للعمل ، وأداء الموظفين

تمت دراسة هذا البحث على خلفية الظواهر التي حدثت في شركة PT. Alam Sinar في محافظة مالانج، حيث أن نجاح الشركة في تحقيق أهدافها المخطط لها لا ينفصل عن جانب الموارد البشرية. تلعب الموارد البشرية دورًا بالغ الأهمية في كل قطاع من قطاعات الشركة. يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير بيئة العمل والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين باستخدام الدافع للعمل كمتغير وسيط.

استخدم هذا البحث منهجًا كميًا من نوع البحث التفسيري. كان مجتمع هذه الدراسة هم موظفو شركة PT. Alam Sinar في محافظة مالانج. كان عدد عينة هذه الدراسة 75 مستجيبًا. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات. المتغيرات في هذه الدراسة هي بيئة العمل (X1) ، الانضباط الوظيفي (X2) ، الدافع للعمل (Z)، وأداء الموظفين (Y). استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة نهج الجزئية المربعات الصغرى (PLS) تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن بيئة العمل لها تأثير كبير على أداء الموظفين ، والانضباط الوظيفي ليس له تأثير على أداء الموظفين ، وبيئة العمل لها تأثير كبير على أداء الموظفين من خلال الدافع للعمل ، والانضباط الوظيفي له تأثير كبير على أداء الموظفين من خلال الدافع للعمل.

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Proses globalisasi ekonomi menimbulkan tantangan baru bagi organisasi atau bisnis yang berupaya bertahan dalam pasar yang semakin kompetitif. Situasi ini dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk mengembangkan berbagai produk atau layanan guna memenuhi kebutuhan manusia. Pertumbuhan ekonomi memicu persaingan ketat di antara pelaku bisnis, terutama di sektor agroindustri. Setiap organisasi harus beroperasi dengan efisien dan sukses agar dapat bersaing secara efektif dalam industri. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, yang memiliki peran krusial dalam operasional, perencanaan, dan implementasi rencana Perusahaan (Burhan et al., 2022).

Tanggung jawab utama untuk kegiatan operasional perusahaan terletak pada departemen sumber daya manusianya. Kemampuan perusahaan untuk mencapai target produksi dan meningkatkan hasil produksinya sangat bergantung pada efisiensi dan produktivitas kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. (Huda, 2022). Bahkan dengan sumber daya, bangunan, dan infrastruktur yang lebih besar, kegiatan operasional perusahaan tidak akan dilakukan secara maksimal tanpa bantuan pekerja yang berkompeten. Maka dari itu sebagai sumber utama perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, sumber daya manusianya harus diberi dukungan yang mereka butuhkan, oleh karena itu harus menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan timbal balik sebagai imbalannya.

Salah satu keharusan perusahaan adalah menyediakan lingkungan kerja optimal bagi karyawan mereka., yang mencakup area yang rapi, nyaman, dan aman selain *workstation* yang memadai. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa karyawan memiliki fasilitas kerja yang optimal untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tantangan baru bagi organisasi atau bisnis yang berusaha bertahan di pasar yang semakin kompetitif. Dalam menghadapi situasi ini, perusahaan dapat memanfaatkan peluang ini untuk mengembangkan berbagai produk atau layanan guna memenuhi kebutuhan manusia. Perkembangan ekonomi mendorong persaingan yang ketat antara pelaku usaha, terutama di sektor agroindustri. Setiap organisasi harus beroperasi dengan sukses dan efisien agar dapat bersaing di industri tersebut. Jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, maka efektivitas dan efisiensi organisasi akan meningkat. Sumber daya manusia merujuk pada karyawan yang memiliki peran langsung dalam operasi, perencanaan, dan pelaksanaan rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Organisasi harus mengelola tenaga kerja mereka dengan baik agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dan dapat dipercaya. (Burhan et al., 2022).

Penting bagi perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sangat kompeten agar tetap kompetitif dan memenuhi kesulitan di masa yang mendatang. (Alfandi, 2021). Menurut Rivai dikutip dalam penelitian Alfandi (2021) menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat tumbuh dalam jangka panjang tanpa dukungan operasional, operasional, dan kuantitatif dari pekerja yang berkualitas.. Oleh karena itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan sumber daya manusia yang berpengalaman untuk mendukung kesuksesan sebuah perusahaan.

Kinerja dapat dijelaskan sebagai Tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan. Kinerja karyawan mencakup dampaknya terhadap sejauh mana mereka berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Menurut Simanjuntak yang dikutip dalam jurnal penelitian (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan pencapaian perusahaan. Seluruh rangkaian tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan termasuk kinerja setiap karyawan dan kelompok kerja dikenal sebagai manajemen kinerja.

Didalam konteks sumber daya manusia terdapat prinsip-prinsip yang diterapkan dalam konteks kinerja karyawan.

Sebagaimana dijelaskan dalam Surat At-Taubah (9:105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Prestasi dalam bekerja melibatkan perilaku dan mentalitas yang menunjukkan peningkatan kualitas kerja dibandingkan dengan masa lalu. Seorang pekerja akan merasa berbangga dan merasa puas dengan prestasi yang telah mereka capai. Dalam Rivai penelitian oleh Hasibuan & Silvy (2019), dijelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran menyeluruh dari perubahan yang terjadi selama jangka waktu tertentu. Kinerja suatu perusahaan merupakan gambaran atas capaian atau hasil yang diperoleh dari aktivitas operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Ada banyak faktor yang bisa memengaruhi kinerja individu.

Kasmir dalam (Deviyana et al., 2023) Berbagai faktor dapat memengaruhi performa seseorang, termasuk kemampuan dan keahlian, pengetahuan tentang rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, variabel yang lebih dominan dipilih yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan termasuklah lokasi tempat kerja mereka. Lingkungan atau tempat kerja seseorang memiliki pengaruh yang penting terhadap produktivitas kerjanya dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor yang kuat didalam ataupun diluar lingkungan organisasi dan sangat mempengaruhi kinerja (Robbins & Coulter, 2010). Karena kinerja individu

seseorang secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, meningkatkan kinerja karyawan adalah tujuan akhir organisasi. Suatu lingkungan kerja dianggap baik ketika para pegawai dapat melakukan tugas-tugas mereka secara optimal, dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi standar yang baik, hal tersebut akan mengurangi motivasi dan semangat kerja para pegawai, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja mereka.

Kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang vital dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja para karyawan, dan hal ini tidak hanya terkait dengan aspek fisik, tetapi juga melibatkan pengaturan non-fisik termasuk membangun lingkungan yang menguntungkan dan tenang bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan Dalam setiap aktivitas dengan memberikan fasilitas dan peralatan untuk keselamatan kerja, jaga kebersihan tempat kerja, dan tingkatkan produktivitas pekerja. Oleh karena itu pekerja akan menerima kesan dihargai dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (D. P. Sari et al., 2020).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan pelaksanaan kerja dapat didukung oleh lingkungan kerja yang positif, yang akan meningkatkan semangat karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di Perusahaan (Nina Andriyani, 2020). Lingkungan kerja adalah lokasi di mana seseorang menjalankan tugas-tugas mereka dalam sebuah organisasi, dan tempat tersebut memiliki pengaruh terhadap aktivitas mereka dalam melakukan pekerjaan.

Selain faktor lain, tingkat disiplin karyawan yang tercermin dalam sikap kerja yang positif serta pemberian arahan yang tepat merupakan hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan memerlukan pemimpin yang handal sebagai sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja diartikan dengan sikap memberi penghormatan, penghargaan, mematuhi, dan menaati semua aturan tertulis atau

tidak tertulis dan mau melaksanakannya, maupun enggan menolak selama mendapatkan hukuman bila menyalahi tugas serta otoritas yang diberikan padanya (Burhan et al., 2022). Menurut Rofi dalam (Burhan et al., 2022) disiplin kerja merupakan aspek yang paling penting dan harus ditingkatkan agar harapan pegawai dapat terpenuhi dan kepuasan kerja dapat tercapai. Dengan itu kinerja karyawan dapat meningkat sebagai akibat dari kedisiplinan tersebut.

Salah satu elemen kunci dalam mengendalikan perilaku dan praktik kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah disiplin kerja. Berdasarkan perspektif Sutrisno dalam (Nurjaya, 2021), disiplin karyawan mengacu pada perilaku mereka yang selaras dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin melibatkan sikap, tindakan, dan perilaku karyawan yang mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dalam organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) Kedisiplinan mencakup kemampuan dan kemauan seseorang untuk secara sadar mematuhi dan mengikuti peraturan organisasi serta nilai-nilai sosial yang ada. Menurut Rivai dalam (Hasibuan & Silvy, 2019) menyatakan bahwa Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai teknik komunikasi untuk membuat anggota karyawan mereka meningkatkan perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan harus berupaya secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitasnya, termasuk kualitas sumber daya yang ada dalam perusahaan. Pada Perusahaan PT. Alam Sinar merupakan Perusahaan pengelola limbah yang bergerak pada jenis kegiatan Pengumpulan, Pengelolaan, Pemanfaatan Limba B3 (Bahan Berbahaya Dan Beracun) dan Limba Non B3. Yang selanjutnya di manfaatkan yang menghasilkan Produk *duplex* dan *egg tray* (DPLH PT. Alam Sinar). PT. Alam Sinar salah satu perusahaan yang mengelola limbah maka tidak bisa di pungkiri bahwa Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang layak, hal itu dapat mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja mereka, kinerjanya akan menurun dan hal tersebut akan berdampak pada kenyamanan para pekerja.

Aktivitas PT. ALAM SINAR pada dasarnya akan mempunyai dampak yang bersifat positif maupun negatif terhadap lingkungan disekitarnya. Dampak negatifnya adalah keresahan dan persepsi masyarakat yang negatif, namun dampak positifnya justru masyarakat bisa menerima karena dengan adanya kegiatan tersebut akan membawa nilai manfaat kepada masyarakat lokal karena perusahaan merekrut tenaga kerja lokal. Hal ini merupakan peluang kerja bagi masyarakat lokal sehingga masyarakat dapat meningkatkan pendapatan serta mengurangi tingkat pengangguran (*DPLH PT. Alam Sinar*).

Melakukan pekerjaannya karyawan sangat penting untuk disiplin kerja, dalam sebuah perusahaan adalah untuk menciptakan ketaatan serta kepatuhan dari para karyawan saat menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang tetap konsisten menerapkan disiplin dalam tugas mereka akan menunjukkan keunggulan yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Karena alasan ini, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tindakan ini perlu dilakukan, karena tanpa disiplin kerja yang cukup baik dan kinerja karyawan yang optimal, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara maksimal, sehingga perwujudan sasaran perusahaan akan sulit terealisasi. Dari informasi yang diberikan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang tidak menunjukkan kedisiplinan yang memadai, seperti ada karyawan yang absen tanpa alasan yang jelas dan banyak pula karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja. (Data absensi 6 bulan terakhir pada tahun 2023). Ketidak disiplin yang tinggi dari karyawan dapat mengindikasikan rendahnya kinerja mereka.

**Tabel 1.1**

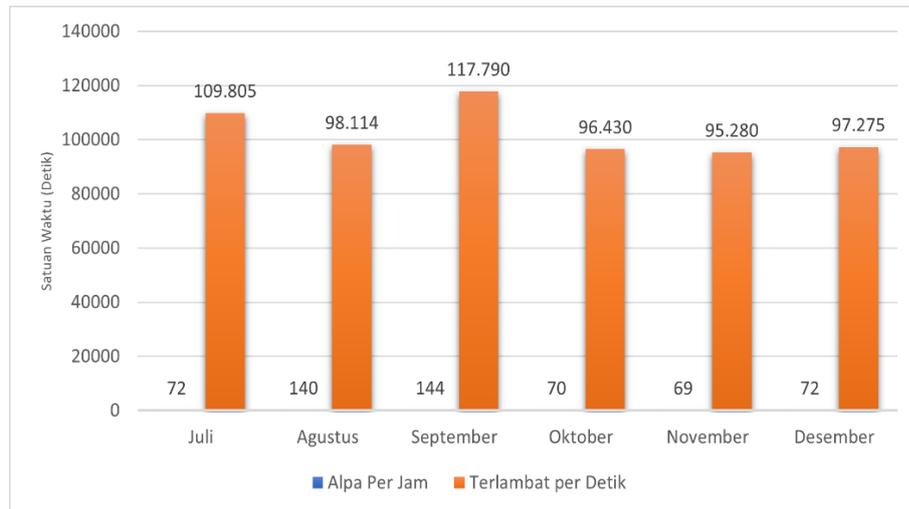
**Jumlah Data Keterlambatan Dan Ketidakhadiran**

Bulan	Alpa Per Jam	Terlambat Per Detik	Jumlah Karyawan
Juli	72	109.805	24
Agustus	140	98.114	28
September	144	117.790	33
Oktober	70	96.430	22
November	69	95.280	19
Desember	72	97.275	21

Sumber : HRD PT. Alam Sinar; data primer diolah 2024

**Gambar 1.1**

**Data Tingkat keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan PT. Alam Sinar Kabupaten Malang Bulan Juli-September 2023**



Sumber : HRD PT. Alam Sinar; data primer diolah 2024

Data rekapitulasi karyawan untuk tahun 2023 mengindikasikan adanya peningkatan signifikan pada jumlah karyawan yang sering terlambat dan absen selama periode tiga bulan yaitu pada bulan Juli, Agustus, dan September. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja rendah di PT. Alam Sinar. Maka dari itu, penting untuk meningkatkan tingkat disiplin dan kinerja karyawan di perusahaan. Tanpa adanya tingkat disiplin dan kinerja yang optimal, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah berupaya mengkaji apakah lingkungan dan disiplin kerja memiliki dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Namun,

hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut beragam. (Efendi & Hardiyanto, 2021) dan (Widyawati, 2021) menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rozy, 2021) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023) dan (Hibatullah & Irawati, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Sedangkan menurut (Supina & Hasibuan, 2023) dalam penelitiannya mengatakan kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja secara signifikan. Menurut (Deviyana et al., 2023) membuktikan tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Pradipta, 2020) Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikatori dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan beberapa penelitian diatas yang menunjukkan ketidak konsistenan hasil, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga menggunakan variabel motivasi yang bertujuan untuk menghubungkan antar variabel. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Lindner dalam (Guterresa et al., 2020) mengatakan motivasi kerja merupakan kekuatan batin yang mendorong karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Menurut Robbins dalam (Beno & Irawan, 2019) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Melihat variasi hasil dari peristiwa dan penelitian sebelumnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian dengan fokus pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menggunakan motivasi sebagai

variabel mediasi pada PT. Alam Sinar, yang terletak di Gampingan Pagak Kabupaten Malang, akan menjadi lokasi penelitian ini.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah pemaparan di atas, pertanyaan penelitian pada kajian ini dapat direpresentasikan di bawah:

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah motivasi mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi
4. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari temuan ini diharapkan dapat memberi kegunaan, sumbangsih pengetahuan dan memberikan kegunaan bagi semua pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap temuan ini memiliki peran penting dalam hal pemikiran, meningkatkan pemahaman, dan memperluas pengetahuan

serta wawasan terkait variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian. Selain itu diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia kedepannya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap temuan ini dapat memberikan manfaat untuk organisasi dalam mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan yang dimiliki di waktu yang akan datang. Dengan demikian, Perusahaan dapat memahami kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada saat ini, sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka di masa depan.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam implementasi sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi dan menjadi pelatihan dalam penerapan ilmu akademis di kerja nyata yang telah didapat selama perkuliahan.

### c. Bagi Penelitain Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi untuk dijadikan sebagai pertimbangan atau referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang, serta diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi dan pustaka bagi pihak yang membutuhkan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 1.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Temuan peneliti sebelumnya menjadi salah satu acuan penulis saat membuat penelitian ini, mendeskripsikan hasil penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian dengan cara yang memungkinkan penulis untuk mengulan kembali penemuan-penemuan yang ada terkait penelitian. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini antara lain adalah:

Zainal Abidin dan Karim Budiono (2023) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan metode Regresi Linier Brganda menggunakan alat analisis SPSS. Menggunakan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Persamaan dari penelitian saya yaitu ada kesamaan variabel dan pembeda dari penelitian saya pada alat analisis yang berbeda dan metode analisis serta tempat analisis yang berbeda.

Noventine, dkk. (2022) “dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pekerja pabrik

sepatu di Surabaya. Respondent sebanyak 101 dan menggunakan alat analisis S-PLS 3.0 hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian saya yaitu ada kesamaan variabel dan alat analisis yang sama. Perbedaan tempat analisis yang berbeda.

Daraojat, dkk. (2019) dengan judul “*The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang - Indonesia*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh serta pengaruh secara parsial dan simultan. Menggunakan sampel sebanyak 68 orang. Dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan verivikatif. Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu adanya persamaan variabel namuna ada perbadaan yaitu pada metode penelitian dan tempat penelitian.

Daspar (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor. Menggunakan metode probability sampling, dengan menggunakan regresi linier berdanda. Sebanyak 70 sampel, dan menghasilkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu adanya persamaan variabel namuna ada perbadaan yaitu pada metode penelitian dan tempat penelitian.

Asfar & Rita, (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai kinerja keuangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan alat analisis SPSS. Menggunakan 50 responden. Hasil

dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian saya memiliki variabel yang sama, serta perbedaannya pada alat analisis dan tempat penelitiannya.

Estiana, dkk. (2023) “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan metode deskriptif dan asosiatif dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya yakni dari segi tempat, waktu, dan objek.

Junaidin, dkk. (2022) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang berjumlah 86 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai, motivasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja melalui Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Dethan, dkk. (2023) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)” penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan wawancara dan

kajian pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja mampu memediasi motivasi, lingkungan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ferdiandus (2020) "*Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variables*" tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis variabel yang di gunakan. Dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Dengan populasi sebanyak 100 orang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi melalui kepuasan kerja. Ada kesamaan penelitian ini dengna penelitian saya yaitu pada beberapa varaiabel yang sama dan alat analisis yang sama, perbedan penelitian yakni pada objek penelitian, tempat penelitian, dan waktu penelitian.

Titisari, dkk. (2021) "*The Role of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty on Employee Performance*" penelitian ini menggunakan metode *structural equation model* dengan alat analisis *partial least square* (PLS). dengan responden sebanyak 200 orang. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ada perbedaan pada variabel dan banyaknya sampel yang digunakan, tempat penelitian, waktu penelitian, dan objek penelitian. Kesamaan penelitain terdapat pada kesamaan variabel yaitu variabel disiplin.

Idris, dkk. (2020) “*The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia*” penelitian ini menggunakan metode analisis *explanatory approach*. Dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square (PLS)*. Dengan responden sebanyak 155 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak dipengaruhi kompensasi, kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut terdapat beberapa kesamaan variabel yaitu variabel disiplin, dan kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan tempat penelitian, dan waktu penelitian.

Hustia, (2020) “pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan WHO masa pandemi” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jasmine & Edalmen, (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi” penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PwC Indonesia yang berada di Jakarta pada divisi audit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 115 responden yang didapatkan menggunakan rumus Slovin. Data diproses dengan *Partial Least Square (PLS)*. Temuan penelitian ini

menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memang mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Intervening. Motivasi memediasi secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Alhempri et al., (2024) “*Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation*” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data wawancara dan observasi. Responden sebanyak 90 orang. Dengan menggunakan alat analisis *Smart-PLS*. hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi tidak signifikan oleh kepemimpinan. kinerja karyawan dipengaruhi motivasi. kinerja karyawan dipengaruhi tidak signifikan oleh kepemimpinan dan motivasi melalui disiplin kerja. Ada kesamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian saya. Dan ada perbedaan dalam penelitian ini yaitu waktu, objek, dan tempat penelitian.

Noviyanti et al., (2023) “*The influence of work discipline, motivation, and compensation, on employee performance through competence at Health Centers*” penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Dengan populasi sebanyak 186 dan yang digunakan sampel 127 sampel. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan kompetensi dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi, sedangkan kompensasi tidak. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Variabel kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ekowati, dkk. (2021) “*An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment*” penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan. Menggunakan analisis *partial least square (PLS)*. hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja tidak dipengaruhi beban kerja. kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja melalui lingkungan kerja. Ada beberapa kesamaan dalam penelitian ini yakni dari beberapa variabel dan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada waktu, objek, dan tempat penelitian.

Aliya & Saragih, (2020) “Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat Ghinayati” Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis keterkaitan work- life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif dengan sampel yang diambil secara incidental sampling dengan jumlah 70 responden. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver. 22. Hasil analisis deskriptif mengindikasikan, work- life balance berada pada kategori “sangat baik”, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier mengindikasikan bahwa “work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.” Work-life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sari, (2023) “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat kesamaan dalam penelitian ini dengan penelitian saya yakni pada variabelnya. Dan perbedaannya yaitu pada tempat penelitian, waktu penelitian, dan objek penelitian.

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Naman, tahun, judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1	Zainal abidin dan karim budiono, (2023) pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan	“Gaya kepemimpinan , disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja”	Regresi linier berganda	1. Motivasi kerja tidak tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai

	motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember			<p>2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
2	Noentine Natasya, Tuty Lindawati, dan Antonius Yuniarto, (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya	“motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja”	<i>Partial least square (PLS)</i>	<p>1. motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak.</p> <p>3. kepuasan Kerja memediasi secara tidak signifikan hubungan</p>

				antara motivasi kerja dan kinerja karyawan 4. kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan
3	Darojat, Abdul Rahmat, dan Djaafar, (2019) <i>“the effect of work dicipline, Work Motivation and Leadership on Employe performance at PT. Devrindo Widya Karawang – Indonesia”</i>	“Motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan , kinerja karyawan”	metode deskriptif dan verifikatif	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Kinerja pegawai dipengaruhi motivasi kerja 3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan 4. kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan
4	Daspar, (2020) <i>“pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”</i>	“Lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja , kinerja karyawan”	Regresi linear berganda	1. Lingkungan kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap

				<p>kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Andi Hasryningsih Asfar &amp; Rita Anggraeni, (2020) “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada dinas perhubungan kabupaten serang”</p>	<p>“Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai”</p>	<p>Path analysis</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. kinerja pegawai dipengaruhi disiplin kerja</li> <li>3. kinerja pegawai tidak dipengaruhi motivasi</li> <li>4. kinerja pegawai dipengaruhi lingkungan kerja melalui motivasi</li> <li>5. kinerja pegawai dipengaruhi secara tidak signifikan oleh disiplin melalui motivasi</li> </ol>
6	<p>Estiana et al., (2023) “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”</p>	<p>“Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan”</p>	<p>Uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier sederhana</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh</li> </ol>

				positif terhadap kinerja karyawan
7	Junaidin et al., (2022) “pengaruh ,motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada unit laboratory dan simulator politeknik ilmu pelayaran makassar”.	“Motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai”	Path analysis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan dan motivasi</li> <li>2. kinerja pegawai dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja</li> <li>3. kinerja pegawai dipengaruhi motivasi dan lingkungan dimediasi kepuasan kerja</li> </ol>
8	Dethan et al., (2023) “pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)”	“Motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja kinerja pegawai.”	Metode kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</li> </ol>

				<p>5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>8. kinerja karyawan dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi melalui kepuasan kerja</p>
9	(Ferdinandus, 2020) “ <i>Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variables</i> ”	“Disiplin, total quality management, kinerja karyawan”	<i>Partial least square (PLS)</i>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Dan secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui total quality management.</p>

10	Titisari et al., (2021) “ <i>The Role of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty on Employee Performance</i> ”	“Komunikasi internal, disiplin kerja, loyalitas pegawai, kinerja pegawai”	Metode <i>structural equation model</i> dengan <i>partial least square</i> (PLS).	1. kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi internal, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan
11	Idris, Soetjipto & Supriyanto, (2020) “ <i>The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia</i> ”	“Kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.”	<i>Partial least square</i> (PLS)	1. kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak dipengaruhi kompensasi 2. kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi tanpa melalui kepuasan kerja 3. kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja 4. lingkungan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja
12	Hustia, (2020) “pengaruh motifasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” pada Perusahaan WHO masa pandemi	“Motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan”	Regresi linier berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

				3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Aulia Zelda Setya Kurniawati (2020) (Idris, Soetjipto & Supriyanto, 2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah )”	“Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, motivasi, kinerja karyawan”	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sedangkan disiplin kerja tidak.</li> <li>2. karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja</li> <li>3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh</li> </ol>

				kompetensi terhadap kinerja karyawan
14	(Jasmine & Edalmen, 2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi”	“Lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi”	Partial least square (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepuasan kerja dan motivasi dipengaruhi lingkungan kerja</li> <li>2. kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi</li> <li>3. lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediasi secara parsial</li> </ol>
15	Alhempri et al., (2024) “ <i>Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation</i> ”	“Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai”	Partial least square (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kinerja karyawan dipengaruhi tidak signifikan oleh kepemimpinan</li> <li>2. kinerja karyawan dipengaruhi motivasi</li> <li>3. kinerja karyawan dipengaruhi tidak signifikan oleh kepemimpinan dan motivasi melalui disiplin kerja</li> </ol>
16	Noviyanti et al., (2023) “ <i>The influence of work</i> ”	“Disiplin kerja, motivasi, kompensasi,	Partial least square (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kompetensi dipengaruhi disiplin kerja</li> </ol>

	<i>discipline, motivation, and compensation, on employee performance through competence at Health Centers”</i>	kinerja karyawan, kompetensi”		dan motivasi, sedangkan kompensasi tidak. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. 3. Variabel kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Ekowati et al., (2021) “ <i>An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment</i> ”	“Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja”	<i>Partial least square (PLS)</i>	1. kepuasan kerja tidak dipengaruhi beban kerja. 2. kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja melalui lingkungan kerja
18	I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan”	“Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan”	Regresi linier berganda	1. pegawai dipengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja 2. kinerja pegawai dipengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja

19	Aliya & Saragih, (2020) “Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Devisi Telkom regional III Jawa Barat”	work life balance, kepuasan kerja, lingkungan kerja,	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepuasan kerja dipengaruhi <i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja secara dipengaruhi lingkungan kerja dan <i>work life balance</i></li> </ol>
20	P. N. Sari, (2023) “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”	“Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan”	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja</li> </ol>

Sumber : data diolah 2024

Adanya penelitian terdahulu diatas tersebut adalah sebagai acuan penelitian yang sedang dilakukan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek penelitiannya, dalam penelitian ini berlokasi di PT. Alam Sinar Kabupaten Malang. Yang diambil dalam penelitian terdahulu tersebut yaitu adanya beberapa kesamaan variabel dan alat analisis. Dan hasil penelitian yang positif dan signifikan. Letak perbedaan lainya yaitu pengembangan variabel dependen seperti motivasi kerja. Dan peneliti mengkaji lebih dalam lagi terhadap aspek sumber daya manusia, salah satu aspek sumber daya manusai yaitu motivasi.

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Kinerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang sangat berkorelasi dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Hasibuan (2002) Kinerja adalah hasil dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan bakat, ketulusan, dan durasi yang tersedia. Menurut (Ilyas, 2005) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan-kuantitas atau kualitas-yang menempati posisi struktural dan fungsional dalam bisnis atau organisasi..

Secara lebih tegas Menurut (Magkunegara, 2009: 18) Pengertian kinerja merujuk pada capaian, baik dalam aspek mutu maupun jumlah, yang diperoleh seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Prawirosentono (1999) dalam (Satrio, 2014) Kinerja atau prestasi adalah hasil dari upaya individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab dan memiliki wewenang, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi. Berdasarkan beberapa wawasan ini, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kapasitas untuk mencapai tujuan melalui output kerja, terlepas dari apakah itu dapat diselesaikan sesuai jadwal atau tidak.

#### **2.2.1.2 Indikator kinerja**

Menurut Robbins (2006: 206), ada lima faktor yang menjadi indikator kinerja, yaitu:

- 1. Kualitas**

Persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan dan tingkat kompetensi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sangat jarang digunakan untuk mengukur kinerja

- 2. Kuantitas**

Produktivitas seorang pekerja ditentukan oleh berapa banyak barang yang mereka buat, yang diukur dalam siklus kerja atau unit.

3. Efektivitas

Sumber daya perusahaan seperti uang tunai, tenaga kerja, dan bahan baku dimanfaatkan secara optimal di setiap unit yang relevan dengan tujuan meningkatkan nilai.

4. Ketepatan Waktu

Sejauh mana pekerja harus menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang ditentukan.

5. Kemandirian

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya tanpa memerlukan bantuan orang lain.

#### 2.2.1.3 Faktor yang berpengaruh kepada kinerja

Simamora (Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja atau performa, yaitu:

1. Aspek individu meliputi demografi, sejarah, keterampilan, dan kemahiran.
2. Elemen psikis yang meliputi pembelajaran, sikap, pandangan, dan kepribadian.
3. komponen perusahaan termasuk kepemimpinan, struktur, desain pekerjaan, dan sumber daya.

Mangkuperwira dan Hubies (2007: 155) Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja:

1. Aspek pribadi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi individu.
2. Elemen tim, seperti persahabatan dan dukungan yang diterima rekan satu tim, serta persatuan dan keintiman kelompok.
3. Komponen sistem, seperti infrastruktur perusahaan, proses kerja, dan ruang kerja.

4. Elemen kepemimpinan, seperti sifat kepemimpinan dan kemampuan pemimpin tim untuk sepenuhnya mendukung, membimbing, dan memotivasi anggota staf.

#### 2.2.1.4 Kinerja Dalam Prespektif Islam

Islam menegaskan bahwa Allah SWT berjanji hambanya akan selalu diberi pahala atas amalnya, apapun yang dilakukannya. Karena Allah SWT mengawasi apa yang dilakukan hamba-Nya, maka haram hukumnya bagi siapa pun yang berbuat curang ketika menerapkan prinsip Islam dalam urusan ekonomi. Toto Tasmara (2003: 25) menjelaskan bahwa umat Islam harus mengembangkan etika kerja di mana mereka harus mengatur seluruh sumber daya, gagasan, dan pemikiran mereka untuk bertindak atau tampil sebagai pelayan. Dijelaskna dalam:

Surat At - Taubah Ayat 105 berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Dan katakanlah, kepada mereka yang bertaubat, “bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan”.

## 2.2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi tempat Dimana pekerja atau karyawan melakukan kativitasnya setiap hari. Menueur Nitisemo (1992: 25) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ini mencakup berbagai faktor, seperti kondisi fisik tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, serta segala aspek lain di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka. Dari Sudarmayanti (2000) adalah bangunan lengkap dan isinya, lingkungan tempat seseorang bekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan tata letak ruang kerja.

Selanjutnya menurut Amstrong dalam (Bagus Kusworo, 2012: 72) Cara karyawan ditangani oleh manajer dan rekan kerja di tempat kerja, serta tata letak dan prosedur kantor, membentuk lingkungan kerja. Menurut Robbins (2015) Salah satu struktur kelembagaan yang mungkin berdampak pada seberapa baik kinerja suatu organisasi adalah tempat kerja. Ada dua jenis lingkungan, lingkungan khusus dan lingkungan biasa. Segala sesuatu di luar organisasi yang dapat berdampak terhadap organisasi disebut sebagai lingkungan umum. Konteks sosial dan teknologi membentuk lingkungan ini, sedangkan aspek lingkungan yang terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi dikenal sebagai lingkungan spesifik.

Menurut pandangan berbeda yang diungkapkan di atas, lingkungan kerja adalah pengaturan perusahaan di mana individu dipekerjakan dan memiliki potensi untuk mempunyai dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung kesehatan fisik dan mental mereka. Lingkungan kerja dianggap memuaskan jika kinerja karyawan berada pada puncaknya.

### 2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan Suadrmayanti (2001: 21), secara umum terdapat 2 kategori utama pada jenis lingkungan kerja, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik tempat kerja yang dapat memberikan dampak terhadap pekerja secara langsung atau tidak langsung adalah lingkungan kerja fisik.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengaturan kerja non-fisik mencakup pengaturan yang terkait dengan interaksi di tempat kerja, seperti hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja mereka.

### 2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan Robbins (2013), ada beberapa komponen yang dapat digunakan untuk menggambarkan lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan

Pencahayaan yang baik merupakan salah satu elemen penting di tempat kerja yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Ruang kerja yang terang akan membuat pekerja lebih nyaman dan tentunya meningkatkan produktivitas.

2. Suhu udara

Suhu lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Manajemen bisnis perlu memperhatikan suhu udara di area kerja guna memastikan efisiensi kerja yang optimal. Selain suhu udara, penting juga bagi manajemen untuk memberikan perhatian terhadap sirkulasi udara harian di lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang nyaman akan berkontribusi pada kepuasan karyawan.

3. Kebisingan

Kondisi kerja yang tenang sangat penting karena kebisingan dari aktivitas orang lain tidak boleh mengganggu kemampuan perwakilan layanan pelanggan untuk berkomunikasi satu sama lain. Karena suara keras juga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, maka masyarakat harus berusaha menghindarinya. Tingkat stres pada karyawan mungkin meningkat karena gangguan pada perhatian mereka.

#### 4. Penggunaan Warna

Semangat kerja Karyawan dipengaruhi oleh warna ruangan. Karena warna memiliki pengaruh terhadap emosi, warna ini memengaruhi seberapa baik mata karyawan melihat objek dan mempengaruhi psikologisnya. Putih merupakan salah satu warna yang mampu menciptakan ilusi kelapangan dan kebersihan pada sebuah ruangan.

#### 5. Ruang Gerak

Penataan ruang kerja yang efektif melibatkan upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja terlindungi dari gangguan yang dapat mengancam keselamatan dan keamanannya.. Sangat penting untuk mengatur barang-barang yang diperlukan di ruang kerja agar perhatian pekerja tidak terganggu olehnya. Yang terbaik adalah memiliki desain ruang kerja yang sederhana untuk memudahkan karyawan bergerak.

#### 2.2.2.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Peran karakter seorang atasan Memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih selaras dan tenteram. Untuk memastikan bahwa para pekerja menyukai pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, pemimpin akan menetapkan jadwal kerja yang ketat dalam lingkungan yang fleksibel. Rasulullah SAW berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis karena beliau memiliki sikap yang penuh kasih sayang terhadap orang lain (Hafidhuddin & Tanjung, 2003). Seperti yang terungkap pada:

Al-Qur'an surah Al - Qashash Ayat 77:

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

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”

Nasihat di atas tidak berarti seseorang hanya boleh beribadah murni (mahdah) dan melarang memperhatikan dunia. Berusahalah sekuat tenaga dan

pikiran untuk memperoleh harta, dan carilah pahala negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu di dunia, berupa kekayaan dan karunia lainnya, dengan menginfakkan dan menggunakannya di jalan Allah. Akan tetapi pada saat yang sama janganlah kamu lupakan bagianmu dari kenikmatan di dunia dengan tanpa berlebihan. Dan berbuatbaiklah kepada semua orang dengan bersedekah sebagaimana atau disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dalam bentuk apa pun di bagian mana pun di bumi ini, dengan melampaui batas-batas yang telah ditetapkan oleh Allah. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan dan akan memberikan balasan atas kejahatan tersebut.

### 2.2.3 Disiplin Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah di mana keadaan yang mendorong kepada pekerja untuk membuat dan melakukan segala kegiatan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2009: 193), kedisiplinan mencakup kemauan dan kesadaran individu dalam mengikuti aturan dan norma yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sutrisno (2016), disiplin merujuk pada tindakan seseorang yang mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin juga mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat David yang mengutip Mangkunegara (2002: 129), disiplin kerja dapat dianggap sama dengan penerapan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat arahan atau peraturan dalam organisasi. Tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka tercermin dari tingkat kedisiplinan mereka. Hal ini akan meningkatkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan Disiplin didefinisikan sebagai perilaku, kesadaran, dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial.

### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian Nawawi pada tahun 2001, terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja, yaitu :

1. Insentif

Disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif; semakin sering sebuah organisasi menawarkan imbalan atas prestasi karyawan, semakin disiplin tenaga kerjanya.

2. Peraturan Perusahaan

Karena setiap karyawan organisasi tunduk pada seperangkat aturan yang harus mereka ikuti, semakin ketat aturan yang berlaku bagi mereka, semakin berat tingkat kedisiplinan yang diberikan kepada mereka.

3. Moral Kerja Pimpinan

Para eksekutif perusahaan berperan sebagai panutan bagi tenaga kerja mereka, oleh karena itu mereka harus menjaga lingkungan kerja yang positif untuk memberikan contoh yang baik bagi orang lain.

4. Relasi Interpersonal

Interaksi interpersonal yang baik di antara rekan kerja dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan karena membuat mereka merasa betah dan nyaman saat tiba di tempat kerja, yang membantu mencapai tingkat kehadiran dengan baik.

### 2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat sejumlah indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu, sebagai berikut:

1. Kehadiran

Salah satu metrik terpenting untuk mengukur disiplin karyawan adalah kehadiran. Apakah karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi atau rendah dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pekerja yang mengikuti kebijakan perusahaan tidak akan pernah mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mematuhi norma-norma pekerjaan.

3. Ketaatan pada standart kerja

Tingkat akuntabilitas yang dimiliki karyawan untuk tugas yang diberikan kepada mereka menunjukkan hal ini

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pekerja dengan tingkat keawasan tinggi akan berhati-hati untuk menyelesaikan tugas mereka dengan hati-hati dan menyeluruh setiap saat.

5. Bekerja etis

Mereka harus melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja dengan cara yang sopan terhadap orang lain dan menjaga perdamaian dengan rekan kerja mereka.

#### 2.2.3.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Terutama pada doktrin Islam, agama ini mendorong kita untuk mengedepankan dan mengamalkan prinsip-prinsip kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.. Menurut Ash-Shadiqi (2011) mengemukakan bahwa dalam pandangan Islam, disiplin kerja merupakan bentuk ibadah yang dilakukan oleh seorang Muslim dengan kesungguhan hati yang ikhlas, ketaatan, mengikuti, dan patuh. Dalam konteks ini, disiplin dapat didefinisikan sebagai ibadah yang menunjukkan sikap taat, ketaatan, mengikuti, dan patuh.

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Asr:3

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: *kecuali orang-orang yang beriman dan mengajarkan Kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa, semua manusia rugi, kecuali orang-orang yang beriman dengan sejati dan mengajarkan Kebajikan sesuai ketentuan syariat dengan penuh keikhlasan, serta saling menasehati satu sama lain dengan baik dan

bijaksana untuk memegang teguh kebenaran sebagaimana diajarkan oleh agama dan saling menasehati untuk kesabarn dan melaksanakan kewajiban agama, menjauhi larangan, menghadapi musibah, dan menjalani kehidupan. Yang artinya bahwa seluruh manusia yang tidak memanfaatkan waktu atau mengisi waktu namun dengan hal-hal yang negatif, maka mereka dalam kerugian.

## 2.2.4 Motivasi Kerja

### 2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi di tempat kerja adalah sesuatu yang diberikan dari satu pihak ke pihak lainya dengan tujuan dapat bergerak, mempengaruhi atau tertantang untuk melakukan sesuatu. Menurut Mathis (2006) Motivasi seseorang adalah keinginan yang mendorong mereka untuk bertindak. Orang biasanya mengambil tindakan untuk suatu tujuan dan untuk memajukan tujuan bisnis. Menurut Mangkunegara (2010) Seseorang yang memiliki motivasi dapat terstimulasi secara mental untuk mencapai potensi penuh mereka. ketika dorongan atau upaya untuk memenuhi keinginan atau tujuan merupakan hasil dari motivasi.

Dalam sebuah organisasi, karakter bawahan biasanya ditentukan oleh tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Artinya, seorang pekerja akan mengalami tekanan agar dapat menyelesaikan proyek dan mencapai batas waktu dengan segera. Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu dapat berasal dari dalam diri mereka sendiri maupun dari orang lain.

### 2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Sutrisno (2013), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, yakni di bawah ini:

1. Faktor Internal
  - a. Kebutuhan untuk hidup
  - b. Kebutuhan untuk memiliki
  - c. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan

- d. Kebutuhan untuk berkuasa
  - e. Kebutuhan akan pengakuan
2. Faktor External
- a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Adanya kompensasi
  - c. Pengawasan yang efektif
  - d. Pekerjaan yang terjamin
  - e. Aturan yang fleksibel
  - f. Posisi dan komitmen

#### 2.2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Ada 4 indikator yang menunjukkan motivasi kerja menurut Maslow, A. H. (2018). Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis  
Hirarki terbesar dari kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, yang meliputi kebutuhan untuk bernapas, makan, minum, tidur, dan aktivitas lain dalam kehidupan sehari-hari.
2. Kebutuhan sosial  
perlu berinteraksi dengan rekan kerja dan orang lain lebih dekat.
3. Kebutuhan penghargaan  
Dorongan ini merujuk pada keinginan para karyawan untuk mencapai prestasi, diperhatikan, dan dihormati.
4. Kebutuhan aktualisasi diri  
Proses mewujudkan potensi diri sendiri terhubung dengan aktualisasi diri.

#### 2.2.4.4 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Berdasarkan Samsudin (2005) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses membujuk individu atau sekelompok orang untuk mau melaksanakan tugas tertentu. Selanjutnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk bekerja menuju serangkaian tujuan melalui serangkaian tindakan. Motivasi di lingkungan

kerja adalah suatu perihal yang dapat menginspirasi seseorang untuk menyampaikan tujuannya. kapasitas untuk memimpin orang lain dengan cara terbaik untuk tercapai tujuan secara akurat dan tepat.

Allah SWT berfirman Dalam Al-Qur'an Surat Ali-Imron ayat 139 , yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : *Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.*

Ayat ini menghendaki agar kaum Muslimin jangan bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami pukulan berat dan penderitaan yang cukup pahit dalam Perang Uhud, karena kalah atau menang dalam suatu peperangan adalah hal biasa yang termasuk dalam ketentuan Allah. Yang demikian itu hendaklah dijadikan pelajaran. Kaum Muslimin dalam peperangan sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi serta lebih unggul jika mereka benar-benar beriman.

## 2.2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.5.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki signifikansi yang besar dalam organisasi perusahaan, demikian seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (1992). Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang ditugaskan. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan hal penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, tempat bekerja yang menyenangkan, serta relasi yang positif antara atasan dan sesama pegawai memberikan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan senang berada di dalamnya.

. Penelitian yang dilakukan Lilik Khoiriya (2009) percaya bahwa dengan menciptakan hubungan yang baik antara manajer dan karyawan, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, upaya untuk membuat suasana kerja yang lebih menyenangkan bagi karyawan akan berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka.

## **H1 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.5.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang patuh dengan peraturan dan prosedur yang ada dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Menurut (Ery Teguh Prasetyo, 2019) Disiplin kerja merupakan suatu instrumen atau mekanisme yang digunakan oleh suatu organisasi dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Karyawan yang disiplin tinggi akan patuh terhadap seluruh peraturan yang ada, memungkinkan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (Azhar et al., 2020) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap patuh dan setia seseorang terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam sebuah organisasi. Penelitian (Risma & Arwiah, 2022) Menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang penting dalam kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

## **H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.5.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Lingkungan di tempat kerja memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Soetjipto dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) Lingkungan kerja meliputi semua faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi perusahaan atau organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan dengan konsekuensi positif atau negatif. Lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah di mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut definisi McCormick (1985), motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memiliki pengaruh dalam memicu dan mengarahkan perilaku

yang terkait dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai faktor yang memediasi hubungan tersebut. Dalam lingkungan kerja Ketika lingkungan kerja mendukung, aman, nyaman, dan kondusif ditambah dengan motivasi yang baik maka sangat bisa untuk memunculkan motivasi yang tinggi pada karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka..

### **H3 : Diduga Motivasi Mampu Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.5.4 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi**

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu ataupun organisasi yang bersangkutan. Menurut (Wahyuni, L., & Karneli, 2021) Maksud dari disiplin adalah untuk menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang menghormati aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.. Dengan demikian, seorang karyawan menunjukkan disiplin yang buruk jika mereka sering atau mengabaikan kebijakan atau prosedur perusahaan. Ada disiplin yang tidak memadai di antara para karyawan. Di sisi lain, jika pekerja terikat oleh kebijakan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang layak dan baik. Dalam penelitian (Wahyuni, L., & Karneli, 2021) Adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan berdampak positif dan penting terhadap kinerja mereka, sebab disiplin tersebut dapat mendorong motivasi karyawan. Ketika seorang karyawan telah memiliki kedisiplinan yang melekat dalam dirinya, itu akan menginspirasi dan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi. Hal ini dapat berdampak positif pada ketekunan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, dan pada akhirnya akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

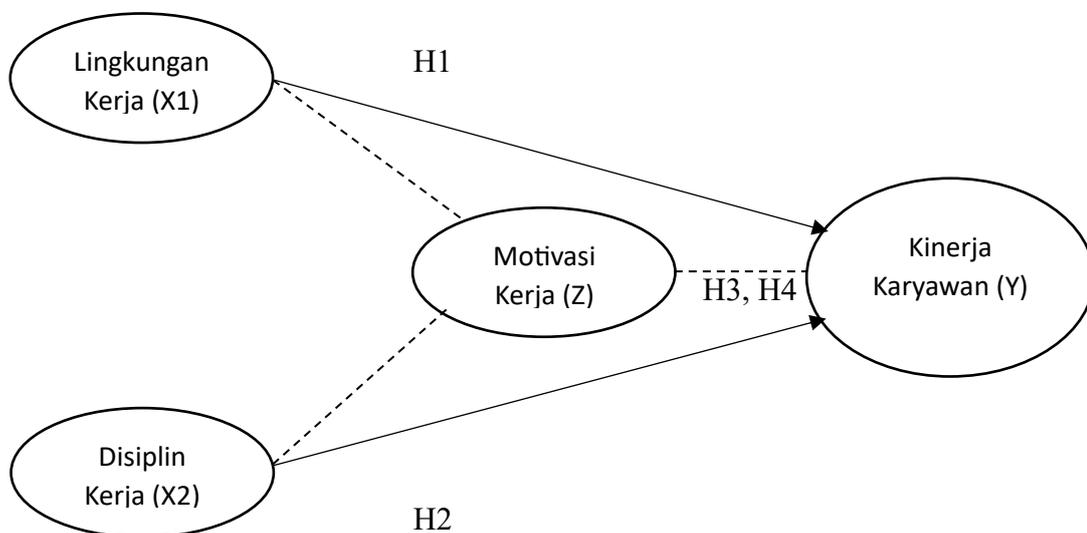
### **H4 : Diduga Motivasi Mampu Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmojo (2018) kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, akan diteliti kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja, dengan motivasi sebagai variabel perantara atau penghubung antara kedua faktor tersebut dengan kinerja. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan, sedangkan motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan pada hubungan antara variabel-variabel diatas dapat dijabarkan kerangka konsep dibawah ini:

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



### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan Sugiono (2009), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jadi, hipotesis merupakan dugaan awal atau perkiraan yang

dibuat oleh peneliti dalam menjawab atau menyelesaikan masalah penelitian, sebelum dilakukan pengujian secara empiris. Maka hipotesis dikatakan karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan teori penulisan, berikut dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu :

1. H1 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Diduga Motivasi Mampu Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4. H4 : Diduga Motivasi Mampu Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan Keputusan manajerial dan ekonomi. Sugiono (2015) Kuantitatif data merujuk pada data yang berbentuk numerik, atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi skor. Berdasarkan studi yang telah dilakukan, jenis penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*).

Berdasarkan Supriyanto & Machfud (2010), Penelitian eksplanatif dimaksudkan guna menguji hubungan di antara variabel-variabel yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Penelitian ini menjelaskan hubungan variabel-variabel melalui hubungan hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya. Kemudian data yang telah diperoleh dihitung melalui pendekatan kuantitatif.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Tempat dilaksanakannya penelitian ini di PT. Alam Sinar di Jl. Raya Gampingan, Rt/Rw. 08/01, Desa Gampingan, Kecamatan Pagak, Kabupaten Malang.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan entitas, baik berupa objek maupun subjek, yang memiliki sifat-sifat dan kualitas tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis secara lebih mendalam dengan tujuan menarik kesimpulan. Sampel merupakan Elemen-elemen dalam populasi yang memiliki sifat-sifat yang identik dengan keseluruhan populasi (Sugiono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam PT. Alam Sinar dengan jumlah 75 pegawai.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil keseluruhan populasi yang memiliki sifat-sifat atau karakteristik yang sama dengan populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel merujuk pada sekelompok individu, objek, atau unit yang dipilih secara representatif dari populasi yang lebih besar, dengan tujuan untuk mempelajari karakteristik atau fenomena yang ada dalam populasi tersebut. Sampel digunakan sebagai wakil yang dapat memberikan informasi yang relevan dan dapat digeneralisasi terhadap populasi yang lebih luas. Sampel penelitian ini adalah 75 pegawai di PT. Alam Sinar, yang berlokasi di Kabupaten Malang.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menerapkan metode pengambilan sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiono (2019) sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.5 Data dan jenis data

#### 3.5.1 Data

Sumber data adalah satu dari komponen paling krusial dalam penelitian. Penelitian ini mengandalkan data primer sebagai sumber informasinya. Data primer tersebut diperoleh dari karyawan PT. Alam Sinar di kabupaten Malang. Sani & Maharani (2019) Data primer adalah informasi yang diperoleh peneliti secara langsung dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner.

#### 2.5.2 Jenis Data

Data penelitian ini berupa jawaban numerik atas angket yang dibuat dengan menggunakan variabel yang digunakan dan diberikan kepada responden.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan dua metode dalam pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang sedang diteliti. Menurut Sugiono (2017) mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Diantara proses-proses tersebut, terdapat dua yang sangat penting, yaitu proses pengamatan dan proses ingatan. Agar kajian dapat dilakukan dengan baik maka dilakukan pada PT. Alam Sinar dengan mendokumentasikan data atau informasi yang diperlukan dengan permasalahan yang diantisipasi.

#### 2. Kuesioner

Tujuan dari kuesioner tersebut adalah untuk mengumpulkan data dengan cara mengirimkan atau memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Jika peneliti mengetahui variabel yang akan dihitung dalam penelitian dan tanggapan terhadap kuesioner, maka menggunakan kuesioner adalah bentuk pendekatan pengumpulan data yang efisien. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dan tepat guna menganalisis data.

Pada studi ini, peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Skala Likert terdiri dari lima tingkatan kategori.

**Tabel 3.1**

#### **Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert**

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

*Sumber: data diolah peneliti 2024*

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yakni penjelasan atau penggambaran yang diterapkan pada variabel dengan tujuan untuk mendefinisikan atau mendeskripsikan karakteristik dari variabel tersebut (Kadek & Ketut, 2010). Studi ini melibatkan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

Faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antar variabel atau yang menyebabkan variabel terikat muncul disebut variabel independen, dalam hal ini Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasilnya, yaitu Kinerja Karyawan. Selanjutnya, ada variabel mediasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, sehingga hubungannya tidak langsung, yaitu Motivasi Kerja.

**Tabel 3.2**

**Variabel, Indikator Dan Item Pertanyaan**

NO	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1	Lingkungan Kerja (X1) (Robbins, 2013: 21) dan (Sudarmayanti, 2018)	1. Penerangan (X.1)	1. Lampu penerangan yang ada ditempat kerja sudah sesuai
		2. Suhu Udara (X1.2)	1. Ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik 2. Suhu udara dalam ruangan cukup baik
		3. Kebisingan (X1.3)	1. Suasana tempat kerja jauh dari keramaian
		4. Penggunaan warna (X1.4)	1. Tempat kerja tidak menggunakan warna cat ruangan yang mengganggu saat berkerja
		5. Ruang Gerak (X1.5)	1. Tata letak ruang kerja sudah memadai

			2. Ukuran ruangan sudah cukup luas sehingga karyawan mendapatkan ruang gerak yang cukup
2	Disiplin kerja (X2) (Rivai, 2005) dan (Robbins, 2005)	1. Kehadiran (X2.1)	1. Karyawan diharuskan hadir tepat waktu 2. Jumlah kehadiran harus penuh kecuali ada izin jika tidak ada izin diberi peringatan
		2. Ketaatan Pada peraturan kerja (X2.2)	1. Diwajibkan mentaati peraturan yang ada dalam Perusahaan
		3. Ketaatan pada standar kerja (X2.3)	1. Mendapatkan arahan dari pimpinan untuk bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi (X2.4)	1. Diharuskan bekerja dengan teliti dan cermat 2. Berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.
		5. Bekerja Etis (X2.5)	1. Diharuskan saling menghargai baik sesama karyawan ataupun atasan.
3	Motivasi (Z) (Maslow, 2018) dan (Robbins, 2015)	1. Kebutuhan fisiologis (Z.1)	1. Gaji yang diterima sudah sesuai 2. Gaji karyawan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari
		2. Kebutuhan sosial (Z.2)	1. Melakukan kerja sama yang baik dengan menjalani hubungan baik antar karyawan
		3. Kebutuhan penghargaan (Z.3)	1. Mendapatkan bonus dari perusahaan 2. Mendapatkan pujian dari sesama karyawan ataupun atasan
		4. Kebutuhan aktualisasi diri (Z.4)	1. Kemampuan dan potensi yang dimiliki

			digunakan untuk mengembangkan diri
4	Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2006: 206) dan (Siagian, 1995)	1. Kualitas (Y.1)	1. Bekerja sesuai kemampuan terbaik yang dimiliki 2. Kualitas hasil pekerjaan saya adalah tinggi
		2. Kuantitas (Y.2)	1. Mampu mencapai target pekerjaan yang sudah ditentukan
		3. Efektivitas (Y.3)	1. Menempatkan pekerjaan sebagai prioritas yang utama
		4. Ketetapan Waktu (Y.4)	1. Menyelesaikan pekerjaan secara tepat pada waktunya
		5. Kemandirian (Y.5)	1. Mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain.

Sumber : data diolah 2024

### 3.8. Uji Instrument

Dalam perjalanan penelitian, pengukuran dilakukan, maka diperlukan instrumen pertemuan yang sesuai. Instrumen penelitian adalah perangkat yang dimanfaatkan untuk menganalisis atau menilai aspek-aspek sosial, atau ekologi yang diamanti, atau dalam penelitian disebut Variabel Penelitian (Sugiono, 2013).

#### 3.8.1 Uji Validitas

Keabsahan kuesioner dievaluasi melalui pengujian validitas. Jika instrumen yang kegunaannya untuk pengumpulan data penelitian mempunyai validitas yang rendah, maka data tersebut tidak akan bermakna. Validitas berdasarkan Hardani et al. (2020) adalah sejauh mana data yang ditulis peneliti dan data yang dicatat kepada subjek penelitian sama-sama akurat. Hasilnya, data yang menunjukkan "tidak ada perbedaan" antar data yang diberikan dari peneliti dengan data sesungguhnya dialami oleh subyek peneliti dianggap valid. Menurut Sugiyono (2013), dasar untuk menentukan valid atau tidakvalidan suatu

instrumen ditentukan dengan menganalogikan skor item dengan total. Jika  $r$  lebih besar dari 0,5 dapat dikatakan “valid”, jika  $r$  kurang dari 0,5 dapat dikatakan “tidak valid”.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Derajat konsistensi dan stabilitas data atau kesimpulan merupakan faktor dalam reliabilitas. Bila pengujian yang dilakukan terhadap variabel yang akan diukur memberikan hasil yang konsisten, maka instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Ketika nilai koefisien alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel.

### 3.9 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Proses pengolahan data dilaksanakan dengan menerapkan metode Partial Least Square (PLS) dan aplikasi SmartPLS. Salah satu metode pemodelan persamaan struktural (SEM) yang mengungguli metode lainnya adalah *Partial Least Square* (PLS). SEM sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial karena fleksibilitasnya yang tinggi dalam menyatukan teori dan data serta kemampuannya untuk melakukan analisis jalur menggunakan variabel laten. PLS hanya membutuhkan sedikit asumsi, yang menjadikannya alat analisis yang efektif. Selain itu, data tidak selalu perlu memiliki distribusi normal multivariat atau ukuran sampel yang besar. Satu model yang sama dapat digunakan untuk menganalisis berbagai tipe indikator yang memiliki skala pengukuran yang berbeda-beda. (Gozali, 2012). PLS dapat diaplikasikan pada penelitian prediktif dan sangat membantu dalam memverifikasi hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel laten. Selain itu, PLS mampu Konstruk dapat dianalisis secara bersamaan menggunakan indikator formatif dan reflektif, yang tidak mungkin dilakukan dengan SEM berbasis kovarians.. Kebutuhan untuk memverifikasi hubungan antara empat variabel laten yang dibuat dengan indikator reflektif dan metode faktor orde dua reflektif menyebabkan pemilihan PLS. Memverifikasi hubungan antara variabel laten adalah penting karena model reflektif bergantung pada asumsi bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator.

PLS mencoba untuk membantu peneliti Menganalisis dan menentukan apakah terdapat keterkaitan atau korelasi di antara beberapa variabel yang diteliti. Imam Ghozali (2016) menjelaskan adalah variabel laten yang dipetakan melalui indikator-indikator tetapi tidak dapat dinilai secara langsung dapat dijelaskan dengan teknik PLS. Variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini tidak dapat diobservasi secara langsung, namun dapat diukur menggunakan indikator-indikator tertentu. Para peneliti memilih analisis kuadrat terkecil parsial, yang memungkinkan mereka untuk melakukan perhitungan yang tepat dan mendalam.

Berikut ini adalah beberapa strategi analisis metode PLS yang dapat digunakan dalam analisis data statistik yang menggunakan prosedur SEM PLS:

### 3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Husein (2015:18) menyatakan bahwa untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan praktis dan dapat dipercaya, maka digunakan analisis model eksternal (valid dan reliabel). Berikut adalah rincian lebih lanjut tentang model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji seperti *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

- a. *Convergent Validity*: tingkat korelasi antara konstruk dan variabel laten diukur oleh *convergent validity*. Faktor pemuatan (*loading factor*) dari setiap indikator konstruk dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai *loading factor* yang ideal adalah  $> 0,7$ , menandakan bahwa indikator tersebut secara valid mengukur variabel yang dikonstruksi. Nilai *loading factor* yang layak dalam penelitian empiris adalah  $> 0,5$ . Beberapa ahli bahkan menerima nilai 0,4, menurut Haryono (2017) nilai ini mencerminkan proporsi konstruk yang dapat menjelaskan variasi yang terlihat pada indikator.
- b. *Discriminant Validity*: nilai faktor *cross loading* yang membantu menilai kesesuaian konstruk untuk seleksi diskriminan. Membandingkan nilai konstruk target dengan nilai konstruk lain adalah prosedurnya.

- c. *Composite Reliability*: pengukuran yang menunjukkan nilai ketergantungan  $> 0,7$  menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi untuk nilai konstruk.

### 3.9.2 Inner Model

*Inner Model* terkadang disebut sebagai *inner relation*, adalah model struktural yang menentukan hubungan antara variabel laten. Model ini didasarkan pada teori substantif penelitian.

- a. *R-Square (R<sup>2</sup>)*

Dengan memeriksa pentingnya hubungan antar variabel, model struktural dapat dievaluasi. Dampak dari beberapa faktor laten independen terhadap variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai *R-square* (R<sup>2</sup>). Tiga kategori yang digunakan dalam kriteria R<sup>2</sup>: cukup, moderat, dan lemah ditunjukkan oleh nilai R<sup>2</sup> masing-masing sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19.

- b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

*Bootstrap* diperlukan untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel. Proses *bootstrap* mengambil sampel ulang menggunakan sampel asli yang lengkap. Menurut Ghazali & Latan (2015), Hair et al. (2001) merekomendasikan 5000 sampel *bootstrap*, dengan peringatan bahwa jumlah ini harus lebih tinggi dari sampel awal. Meskipun demikian, menurut beberapa penelitian, 200-1000 sampel *bootstrap* sudah cukup untuk menyesuaikan kesalahan standar estimasi PLS (Ghozali & Latan, 2015). Nilai signifikansi (*two tailed*) *t-values* sebesar 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (Tingkat signifikan = 5%), dan 2.58 (Tingkat signifikan = 1%) digunakan dalam *resampling bootstrap*.

### 3.9.3 Uji Mediasi

Dengan mengemukakan teknik Baron & Kenny (1986) yang dipakai untuk menguji mediasi atau pengaruh tidak langsung antara analisis PLS Lingkungan

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja memerlukan evaluasi t-statistik dan *p-values*. Apabila nilai t-statistik  $> 1,96$  dan *p-values*  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Z dapat memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### 4.1.1 Gambaran Umum PT. Alam Sinar

##### 4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Alam Sinar

PT. ALAM SINAR merupakan perusahaan yang bergerak pada jenis kegiatan Pengumpul, Pengelola, Pemanfaat Limba B3 (Bahan Berbahaya Dan Beracun), Limba Non B3, Transporter Limba B3 Dab Non B3, Serta pengilingan batu kapur. Kegiatan PT. ALAM SINAR sudah beroperasi sejak tahun 2016 serta sudah mempunyai Dokumen Lingkungan di tahun yang sama dengan nomor: 660.4/288/UKKPL/35.07.206/III/2016 tanggal 11 maret 2016. Pada saat itu kegiatan yang di jalankan hanya penggilingan batu kapur, setelah 2 tahun berselang, tepatnya pada tahun 2018 PT. ALAM SINAR melakukan pengembangan diantaranya penambahan kegiatan, pengembangan luas area kegiatan, penambahan jumlah peralatan dan satuan kapasitas serat penambahan sarana prasarana. Pada tahun 2018 pula Dokumen Lingkungan dilakukan revisi dengan Nomor Rekomendasi 660.4/1279/DL/35.07.117/2018 tanggal 26 Maret 2018. Setelah satu tahun berjalan, pada tahun 2019 akhir dilakukan Kembali revisi Dokumen Lingkungan PT. ALAM SINAR, Adapun yang dilakukan revisi pada saat ini adalah adanya kegiatan pengumpulan, pengelolaan, pemanfaat limba B3 dan penambahan peralatan, sedangkan kegiatan yang sudah berjalan sebelumnya tidak ada perubahan sama sekali baik dari segi luasan area kegiatan, kapasitas produksi dan satuan kapsitasnya, peralatan tidak ada perubahan. PT. ALAM SINAR mempunyai identitas sebagai berikut:

1. Nama Usaha : PT. ALAM SINAR
2. Jenis Usaha : Pengumpul, Pengelola, Pemanfaat Limba B3 (Bahan Berbahaya Dan Beracun), Limba Non B3, Transporter Limba B3 Dab Non B3, Serta pengilingan batu kapur
3. Alamat usaha : Dusun Krajan, Rt. 008, Rw. 001 Desa Gampingan, Kecamatan Pagak, Kabupaten Malang
4. NPWP : 02.785.133.6-654-000

5. Nomor Telepon : 0341212107, 0341311910

6. Pemrakarsa

- Nama Pimpinan : RIDI ANDINATA, S.Kom

- Jabatan : Direktur Utama

Setiap Kegiatan diperkirakan dapat menimbulkan dampak positif, tetapi tidak menutup kemungkinan timbul dampak negatif terhadap komponen lingkungan fisik, kimia, biologi, maupun social, ekonomi dan budaya serta Kesehatan masyarakat. Sekitar lokasi kegiatan. Demikian juga dengan kegiatan pembangunan kegiatan PT. ALAM SINAR ini.

#### 4.1.1.2 Visi Dan Misi

Visi :

Menjadi perusahaan pengelolaan Limbah Non B3 secara profesional dan terkemuka di Indonesia yang memprioritaskan lingkungan dan kesejahteraan Masyarakat.

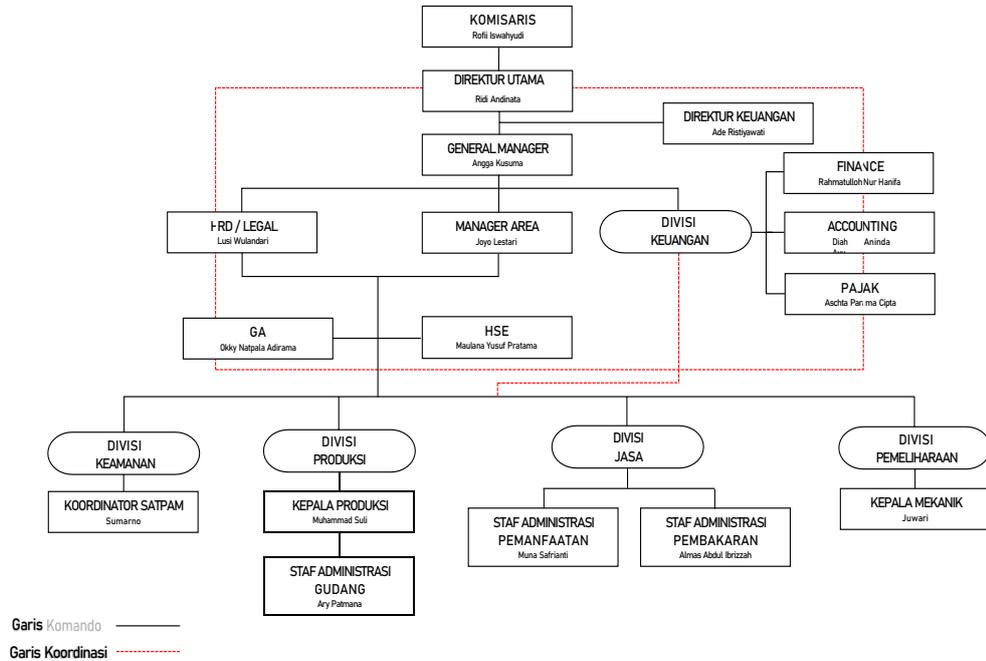
Misi :

1. Ikut adil dalam melestarikan alam untuk menjadi kestabilan ekosistem
2. Membantu perusahaan yang mengutamakan keselamatan dan Kesehatan pekerja
3. Membangun kepercayaan antara perusahaan kepada pemerintah, customer, dan masyarakat sekitar.
4. Memberikan pelayanan jasa yang berkualitas dan memuaskan kepada para customer

### 4.1.1.3 Struktur Organisasi



## STRUKTUR ORGANISASI PT ALAM SINAR



**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi**

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Temuan ini menganalisis karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin dan usia pekerja. Sampel penelitian ini terdiri dari 75 karyawan, dan hasil pemeriksaan komprehensif mengenai karakteristik responden tersebut dapat ditemukan dalam Lampiran. Hal ini dapat dicirikan sebagai berikut dalam temuan penelitian:

#### 4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	47	62,7%
2	Perempuan	28	37,3%
	Jumlah	75	100%

*Sumber:Peneliti, Data Diolah 2024*

Berdasarkan informasi pada tabel 4.1, jumlah karyawan PT. Alam Sinar didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 47 orang, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 28 orang. Presentase karyawan laki-laki adalah 62,67% dari total karyawan dan Perempuan 37,3%.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah ringkasan karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20 -30 Tahun	27	36%
2	31 – 40 Tahun	22	29,3%
3	41 – 50 Tahun	17	22,7%
4	> 51	9	12%
	Jumlah	75	100%

*Sumber: Data Diolah 2024*

Tabel 4.2 menyatakan komposisi usia responden adalah sebagai berikut, dengan usia Usia 20-30 tahun 27 orang (36%), usia 31-40 tahun 22 orang (29,3%), usia 41-50 tahun 17 orang (22,7%), usia di atas 51 tahun 9 orang (12%). Maka dari itu, dinyatakan mayoritas responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat empat variabel yang diteliti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Keyawan. Masing-masing variabel tersebut diukur menggunakan beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis untuk memberikan penjelasan lebih lanjut korelasi antar variabel.

##### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	5	6,7	6	8	7	9,3	39	52	18	24	3,787
X1.2.1	5	5,3	6	4	7	14,7	39	46,7	18	29,3	3,893
X1.2.2	4	5,3	5	6,7	8	10,7	31	41,3	27	36	3,947
X1.3	4	5,3	7	9,3	10	13,3	36	48	18	24	3,760
X1.4	5	6,7	3	4	12	16	30	40	25	33,3	3,893
X1.5.1	5	6,7	5	6,7	9	12	38	50,7	18	24	3,773
X1.5.2	6	8	5	6,7	8	10,7	30	40	26	34,7	3,867
<b>Mean</b>											3,845

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 4.3 menyatakan variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai 7 item pertanyaan. Berdasarkan tabel diatas variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa item X1.2.2 memiliki mean tertinggi dengan total 3,947 dengan pernyataan “Suhu udara dalam ruangan cukup baik”. Sedangkan item X1.3 dengan total 3,760 memiliki mean terendah dengan pernyataan “suasana tempat kerja jauh dari keramaian”. Total keseluruhan variabel Lingkungan Kerja menunjukkan skor rata-rata 3,845. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Alam Sinar mendapatkan lingkungan kerja yang sesuai.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 4.4**

**Distibusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	5	6,7	5	6,7	6	8	28	37,3	31	41,3	3,987
X2.1.2	5	6,7	6	8	7	9,3	36	48	21	28	3,827
X2.2	4	5,3	6	8	3	4	29	38,7	33	44	4,080
X2.3	7	9,3	5	6,7	7	9,3	30	40	26	34,7	3,827
X2.4.1	4	5,3	6	8	7	9,3	29	38,7	29	28,7	3,973
X2.4.2	4	5,3	2	2,7	7	9,3	29	38,7	33	44	4,133
X2.5	4	5,3	7	9,3	3	4	24	32	37	49,3	4,093
<b>Mean</b>											3,988

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 4.4 menyatakan Disiplin Kerja (X2) mempunyai 7 item pertanyaan. Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa item X2.4.2 memiliki mean tertinggi dengan total 4,133 dengan pernyataan “Berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan item X2.1.2 dengan total 3,827 dan item X2.3 dengan total 3,827 memiliki mean terendah dengan pernyataan “Mendapat arahan dari pimpinan untuk berkerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan”. Total keseluruhan variabel Disiplin Kerja menunjukkan skor rata-rata 3,988.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	7	9,3	7	9,3	16	21,3	25	33,3	20	26,7	3,587
Z.1.2	6	8	7	9,3	13	17,3	34	45,3	15	20	3,613

Z.2	5	6,7	6	8	5	6,7	30	40	29	38,7	3,947
Z.3.1	6	8	7	9,3	14	18,7	33	44	15	20	3,587
Z.3.2	4	5,3	4	5,3	16	21,3	24	32	27	36	3,907
Z.4	6	8	4	5,3	4	5,3	37	49,3	24	32	3,920
<b>Mean</b>											3,760

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 4.5 menyatakan Motivasi Kerja (Z) memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan tabel diatas variabel Motivasi Kerja (Z) menunjukkan bahwa item Z.2 memiliki mean tertinggi dengan total 3,947 dengan pernyataan “Melakukan kerja sama yang baik dengan menjalani hubungan baik antar karyawan”. Sedangkan item Z.1.1 dengan total 3,587 dan item Z.3.1 dengan total 3,587 memiliki mean terendah dengan pernyataan “Gaji yang diterima sudah sesuai”. Total keseluruhan variabel Motivasi Kerja menunjukkan skor rata-rata 3,760.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	2	2,7	4	5,3	7	9,3	38	50,7	24	32	4,053
Y.1.2	5	6,7	5	6,7	15	20	26	34,7	24	32	3,800
Y.2	4	6,7	5	6,7	9	12	38	50,7	18	24	3,800
Y.3	6	8	3	4	9	12	36	48	21	28	3,840
Y.4	4	5,3	3	4	12	16	32	42,7	24	32	3,920
Y.5	4	5,3	7	9,3	18	24	26	36,7	20	26,7	3,693
<b>Mean</b>											3,851

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 4.6 menyatakan Kinerja Karyawan (Y) memiliki 6 item pertanyaan. Berdasarkan tabel diatas variabel Kinerja Karyawan (Y) menyatakan item Y.1.1 memiliki mean tertinggi dengan total 4,053 dengan pernyataan “Bekerja sesuai kemampuan terbaik yang dimiliki”. Sedangkan item Y.1.2 dengan total 3,800 dan item Y.2 dengan total 3,800 memiliki mean terendah dengan pernyataan “Kualitas

hasil pekerjaan saya adalah tinggi”. Total keseluruhan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan skor rata-rata 3,851.

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner berfungsi untuk instrument analisis. Maka dari itu, analisis yang dilakukan lebih berfokus pada penilaian responden untuk setiap pengamatan. Pengumpulan data akan menentukan apakah skor responden akurat atau tidak untuk sementara. Dua kriteria penting yang harus dipenuhi oleh alat pengumpul data yang sukses adalah validitas dan reliabilitas.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yang menggunakan korelasi Pearson digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak dalam mengukur suatu konsep. Menurut Sugiono (1999) yang dikutip dalam Supriyanto et al. (2010), cara untuk mengetahui item-item mana yang valid dan tidak valid adalah dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total, Jika nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang diperoleh dari hasil uji validitas lebih besar dari nilai  $r$  tabel yang ditetapkan (misal 0,5), maka instrumen atau alat ukur tersebut dianggap valid dan dapat digunakan. Namun, jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,801	Valid
	X1.2.1	0,778	Valid
	X1.2.2	0,788	Valid
	X1.3	0,761	Valid
	X1.4	0,748	Valid
	X1.5.1	0,830	Valid
	X1.5.2	0,842	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0,865	Valid

	X2.1.2	0,870	Valid
	X2.2	0,833	Valid
	X2.3	0,654	Valid
	X2.4.1	0,850	Valid
	X2.4.2	0,744	Valid
	X2.5	0,859	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1.1	0,729	Valid
	Z.1.2	0,744	Valid
	Z.2	0,774	Valid
	Z.3.1	0,790	Valid
	Z.3.2	0,784	Valid
	Z.4	0,805	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,832	Valid
	Y.1.2	0,826	Valid
	Y.2	0,818	Valid
	Y.3	0,664	Valid
	Y.4	0,837	Valid
	Y.5	0,812	Valid

*Sumber: data diolah peneliti 2024*

Dari tabel 4.7 yang disajikan, terlihat bahwa terdapat koefisien korelasi yang menghubungkan variabel-variabel tertentu, seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil uji validitas, semua variabel yang digunakan memperlihatkan skor  $> 0,5$ . Oleh karena itu dapat dinyatakan seluruh item pada variabel-variabel tersebut dianggap “valid”.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu instrumen dapat diandalkan erta diyakini sebagai sarana perolehan data. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi tingkat keandalan atau konsistensi dari instrumen tersebut. Dalam menilai keandalan (reliabilitas) suatu instrumen, instrumen tersebut dianggap andal (reliabel) jika nilai koefisien *cronchbach alpha*

( $\alpha$ ) untuk setiap variabel yang diukur mencapai nilai tertentu. Jika  $> 0,6$ , jika  $< 0,6$  maka dianggap “tidak reliabel”.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronchbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,913	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,887	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (Z)	0,902	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,864	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.8, skor *Cronchbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan mengindikasikan skor  $> 0,6$  jadi dikatakan semua item pernyataan dikatakan “reliabel”.

#### **4.4 Analisi *Partial Least Square* (PLS)**

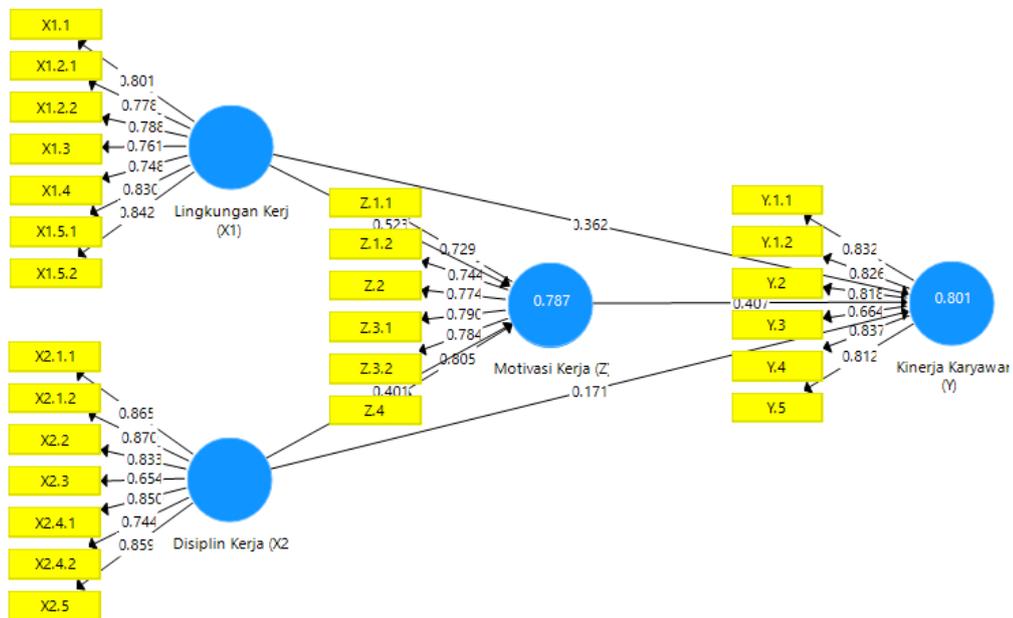
##### *4.4.1 Outer Model*

Untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Hasil pengukuran dari uji-uji tersebut disajikan dibawah ini.

##### *a. Convergent Validity*

*Convergent Validity* adalah metode pengujian validitas yang digunakan untuk menilai seberapa baik indikator-indikator yang digunakan dapat mengukur konstruk yang dimaksud. Empat variabel laten dengan indikator-indikator yang mencerminkan variabel-variabel tersebut, yaitu: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan.

**Gambar 4.2**  
**Outer Loading**



Sumber : data diolah peneliti 2024

Hasil uji *convergent validity* ditampilkan pada gambar di atas bersama dengan temuan dari semua indikator penelitian. Nilai *loading factor* untuk variabel-variabel semuanya  $> 0,5$ . Maka setiap indikator yang terkait dengan variabel penelitian ini adalah valid.

b. *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity*, dapat digunakan nilai *cross loading*. Ketika nilai *cross loading* dari masing-masing indikator variabel yang diukur lebih tinggi daripada nilai *cross loading* variabel laten lainnya, maka dinyatakan variabel tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)**

Item	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi kerja
X1.1	0.661	0.689	<b>0.801</b>	0.682
X1.2.1	0.552	0.663	<b>0.778</b>	0.635
X1.2.2	0.681	0.643	<b>0.788</b>	0.711

X1.3	0.589	0.643	<b>0.761</b>	0.641
X1.4	0.601	0.631	<b>0.748</b>	0.615
X1.5.1	0.759	0.756	<b>0.830</b>	0.765
X1.5.2	0.814	0.721	<b>0.842</b>	0.718
X2.1.1	<b>0.865</b>	0.696	0.753	0.693
X2.1.2	<b>0.870</b>	0.693	0.700	0.727
X2.2	<b>0.833</b>	0.643	0.673	0.694
X2.3	<b>0.654</b>	0.572	0.534	0.503
X2.4.1	<b>0.850</b>	0.629	0.648	0.680
X2.4.2	<b>0.744</b>	0.677	0.717	0.669
X2.5	<b>0.859</b>	0.739	0.754	0.792
Y.1.1	0,646	<b>0.832</b>	0.691	0.719
Y.1.2	0.705	<b>0.826</b>	0.678	0.712
Y.2	0.717	<b>0.818</b>	0.746	0.712
Y.3	0.555	<b>0.664</b>	0.547	0.501
Y.4	0.675	<b>0.837</b>	0.731	0.719
Y.5	0.626	<b>0.812</b>	0.702	0.750
Z.1.1	0.519	0.603	0.602	<b>0.729</b>
Z.1.2	0.541	0.598	0.593	<b>0.744</b>
Z.2	0.776	0.627	0.681	<b>0,774</b>
Z.3.1	0.676	0.707	0.711	<b>0.790</b>
Z.3.2	0.576	0.709	0.623	<b>0.784</b>
Z.4	0,769	0,733	0,753	<b>0,805</b>

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 4.9 menunjukkan nilai cross loading semua indikator melebihi 0,5, dan lebih tinggi dari nilai cross loading variabel laten lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa alat penelitian yang digunakan dianggap valid secara diskriminan. Membandingkan nilai akar kuadrat setiap konstruk dari *Average Variance Extracted* (AVE) adalah cara lain untuk menilai validitas diskriminan variabel. Tabel di bawah menampilkan hasil perhitungan AVE untuk setiap variabel.

Nilai rata-rata varians disebut *Average Variance Extracted* (AVE), dan nilai lebih dari 0,5 dianggap memuaskan. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan oleh variabel jika konstruk skor AVE lebih besar dari 0,5 dari konstruk lainnya. Hasil AVE sebagai berikut:

**Tabel 4.10****Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i> (AVE)</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,629
Disiplin Kerja (X2)	0,663
Motivasi Kerja (Z)	0,595
Kinerja Karyawan (Y)	0,641

*Sumber: Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua indikator melebihi 0,5. Secara rinci, nilai AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,629, Disiplin Kerja (X2) adalah 0,663, Motivasi Kerja (Z) adalah 0,595, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel memiliki konvergensi yang baik.

c. *Composite Reliability*

Tujuan dari Reliabilitas komposit adalah untuk menentukan nilai reliabilitas antara indikator yang melacak nilai variabel, nilai dianggap memuaskan jika nilai Reliabilitas Komposit lebih dari 0,7.

**Tabel 4.11****Nilai *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>Cronchbach's Alpha</b>	<b>Hasil</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,922	0,913	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,932	0,887	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,898	0,902	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,864	Reliabel

*Sumber: Data Diolah 2024*

Pada tabel 4.11, skor *Composite Reliability* untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,922, Disiplin Kerja (X2) adalah 0,932, Motivasi Kerja (Z) adalah 0,898, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,914. Nilai *Composite Reliability* untuk keempat variabel tersebut berada di atas 0,7, artinya variabel-variabel tersebut telah dikatakan “reliabel”.

#### 4.4.2 Model Pengukuran (*Inner Model*)

##### a. *R-square*

Model pengukuran *inner model* adalah langkah berikutnya setelah memverifikasi model luar yang telah dipenuhi. Indikator reliabilitas, atau *R-square*, untuk setiap variabel laten bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan untuk mengevaluasi *inner model*. Hasil dari perhitungan *R-square* yang dilakukan dengan *Smart-PLS* adalah sebagai berikut.

Model prediksi model penelitian yang disarankan memiliki performa yang lebih baik jika nilai *r-square* semakin besar.

**Tabel 4.12**  
**Nilai *R-square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R-square</i></b>	<b><i>Adjusted R-square</i></b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,801	0,793
Motivasi Kerja (Z)	0,787	0,781

*Sumber: Data diolah 2024*

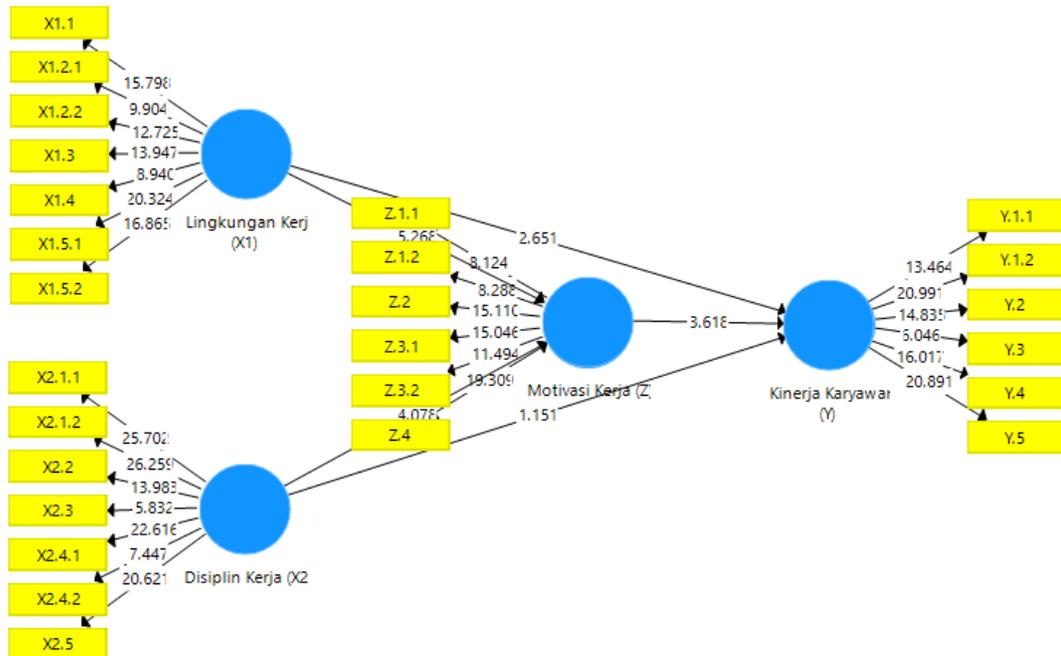
Tabel 4.12 menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 79% atau 0,79 terhadap variabel kinerja karyawan.. Sementara itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi kerja sebesar 78% atau 0,78, dengan sisa presentase dipaparkan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

##### b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Nilai t-statistik dan nilai *p-values* menunjukkan perlunya memeriksa hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis akan dianggap valid atau diterima jika nilai probabilitas (*p-value*) yang diperoleh dari analisis data  $< 0,05$  atau 5%. Berarti apabila skor *p-value*  $< 0,05$ , maka dinyatakan hipotesis yang diuji memiliki bukti empiris yang cukup untuk diterima. Output, atau nilai yang termasuk dalam koefisien jalur output dan efek tidak langsung, berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi hipotesis secara langsung.

**Gambar 4.3**

***Bootstrapping***



Sumber: Output PLS, Data Diolah 2024

Berdasarkan pada gambar diatas pengujian hipotesis, maka dapat dianalisa sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 1,151
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Motivasi Kerja (Z) sebanyak 4,078
3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 2,651
4. Variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Motivasi Kerja (Z) sebanyak 5,268
5. Variabel Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 3,618

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	0,171	0,152	0,148	1,151	0,250
Disiplin Kerja (X2) > Motivasi Kerja (Z)	0,401	0,359	0,095	4,078	0,000
Lingkungan Kerja (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0,362	0,371	0,137	2,651	0,008
Lingkungan Kerja (X1) > Motivasi Kerja (Z)	0,523	0,526	0,099	5,268	0,000
Motivasi Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0,407	0,413	0,113	3,618	0,000

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi disiplin kerja dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,171 dan *p values* 0,250. Motivasi kerja dipengaruhi disiplin kerja dengan *path coefficient* sebesar 0,401 dan *p values* 0,000. Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dengan *path coefficient* sebesar 0,362 dan *p values* 0,008. Motivasi kerja dipengaruhi lingkungan kerja dengan *path coefficient* sebesar 0,523 dan *p values* 0,000. Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja dengan *path coefficient* sebesar 0,407 dan *p values* 0,000.

**H1 : Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian menghasilkan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,651, serta nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,008. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang

menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

## H2 : Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian menghasilkan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1,151 yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,250 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditolak.

### 4.4.3 Uji Mediasi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja (X2) > Motivasi Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0,163	0,164	0,060	2,705	0,007
Lingkungan Kerja (X1) > Motivasi Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0,213	0,216	0,069	3.069	0,002

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.14, koefisien jalur (*path coefficient*) dari Disiplin Kerja ke Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah 0,163. Sementara itu, koefisien jalur dari Lingkungan Kerja ke Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah 0,213.

## H3 : Motivasi Kerja (Z) Mampu Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian menghasilkan Motivasi Kerja (Z) secara signifikan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan

dari nilai t-statistik sebesar 3,069, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima

#### **H4 : Motivasi Kerja (Z) Mampu Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian menghasilkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Motivasi Kerja (Z). ditunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,705 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

### **4.5 Pembahasan**

Pada sub bab sebelumnya, telah dilakukan analisis model penelitian dan hipotesis penelitian. Bagian ini akan menjelaskan tentang hubungan antara variabel-variabel.

#### **4.5.1 Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian *inner model* menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,362 dan nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96, yaitu 2,651, serta p-value yang kurang dari 0,05, yaitu 0,008. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula tingkat kinerja mereka. Namun ketika Lingkungan Kerja kurang baik jadi kurang baik juga hasil Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Hardiyanto, 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian oleh

(Widyawati, 2021) yang menghasilkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja karyawan yang lebih tinggi dihasilkan ketika sebuah perusahaan memberikan perhatian lebih besar pada lingkungan kerja karyawannya. Kondisi lingkungan kerja, baik yang berada dalam maupun di luar organisasi, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Robbins & Coulter, 2010). Lingkungan kerja yang menyenangkan, peralatan kerja yang mencukupi, dan lokasi kerja yang nyaman akan menciptakan suasana yang menyenangkan bagi para karyawan.

Menurut Islam, kepribadian seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Untuk memastikan bahwa para pekerja menyukai pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, pemimpin akan menetapkan jadwal kerja yang ketat dalam lingkungan yang fleksibel. Nabi Muhammad SAW berhasil membangun lingkungan kerja yang tenang dan kondusif karena beliau memiliki sifat yang sangat penuh kasih sayang terhadap orang lain. Sikap penuh perhatian dan kepedulian Nabi Muhammad SAW terhadap bawahannya dan orang-orang di sekitarnya menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan suasana kerja yang damai dan harmonis. (Hafidhuddin & Tanjung, 2003: 61). Sebagaimana yang dijelaskan:

Al-Qur'an surah Al - Qashash Ayat 77:

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

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”

Maka dari itu pada lingkungan kerja pemimpin juga memegang kendali perusahaan dalam hal kenyamanan para pekerjanya, Ketika lingkungan kerja tentram, aman, dan nyaman maka hasil kinerja karyawan akan baik.

#### **4.5.2 Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Inner model* menghasilkan Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,171 dan t-statistik 1,151 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-value 0,250 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin turun disiplin kerja maka semakin menurun kinerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan rendah, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan meningkat. Dalam kata lain, ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula hasil kinerja yang mereka capai.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian oleh (Pradipta, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian oleh (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja yang lebih baik akan dihasilkan semakin patuh karyawan dengan peraturan yang relevan. Menurut Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kemauan seseorang untuk mengikuti aturan dan ketentuan yang ditetapkan, bukan karena paksaan atau ancaman hukuman, tetapi atas dasar kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Dalam ajaran Islam, kaum Muslim didukung untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip disiplin dalam aktivitas sehari-hari mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat.. Berdasarkan Ash-Shadiqi (2011), disiplin kerja dalam perspektif Islam merupakan suatu bentuk ibadah yang dilakukan dengan tulus, ikhlas, taat, dan patuh. Dengan kata lain, disiplin dapat

didefinisikan sebagai sikap taat, mengikuti, dan tunduk pada aturan dan ketentuan yang berlaku.

Al-Qur'an Surah Al-Asr:3

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: *kecuali orang-orang yang beriman dan mengajarkan Kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.*

Bersama orang-orang yang beriman kepada Allah, beramal baik dan saling menasihati untuk menjunjung tinggi kebajikan bujukan, perkataan, dan perbuatan, dan Bersama-sama menasihati dengan segala kesulitan yang dihadapi manusia yang erat kaitannya dengan agama. Mereka adalah orang-orang yang telah mengatasi kesulitan dan mengalami kebahagiaan di dunia ini dan hierarki ini.

#### **4.5.3 Motivasi (Z) Mampu Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model*, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) memediasi antara Lingkungan Kerja (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebanyak 0,213 dengan nilai t-statistik 3,069 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui peran Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Maka dari itu, apabila semakin baik Lingkungan Kerja yang didapatkan maka karyawan akan semakin termotivasi, dengan motivasi yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, karyawan akan kurang termotivasi. Akibatnya, kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini mendukung yang diteliti oleh Kurniawati (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja baik maka pekerja dapat termotivasi sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Seseorang yang memiliki motivasi dapat terstimulasi secara mental untuk mencapai potensi penuh

mereka (Mangkunegara, 2010). Ketika karyawan memiliki motivasi otomatis dia akan bisa meningkatkan kinerjanya.

Menurut Samsudin (2005) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses membujuk individu atau sekelompok orang untuk mau melaksanakan tugas tertentu. Selanjutnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk bekerja menuju serangkaian tujuan yang melalui Tindakan seseorang. Motivasi di tempat kerja ialah suatu keberadaan yang bisa menginspirasi individu untuk mencapai targetnya. kapasitas untuk memimpin orang lain dengan cara terbaik dengan maksud mewujudkan secara akurat dan tepat.

Allah SWT berfirman Dalam Al-Qur'an Surat Ali-Imron ayat 139 , yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : *Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.*

Bahwa umat Islam khususnya telah memberikan perspektif tentang tenaga kerja dan telah merumuskan gagasan tentang etos kerja dengan cara yang jelas dan ringkas sejak era Muslim awal. Sikap karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh keyakinan dan kepemilikan mereka akan cita-cita kerja, yang secara langsung terkait dengan motivasi. Motivasi kerja berdampak pada sikap karyawan di tempat kerja (Ali & Owaihan, 2008).

#### **4.5.4 Motivasi (Z) Mampu Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari pengujian model internal menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) dapat bertindak sebagai mediasi antara Disiplin Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y). Dinyatakan dengan skor koefisien jalur sebesar 0,163 dan t-statistik sebesar 2,705, yang lebih besar dari 1,96. Selain itu, p-value yang diperoleh 0,007, yang < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu, apabila semakin baik kedisiplinan seorang karyawan maka karyawan akan semakin termotivasi, dengan motivasi yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan juga akan

meningkat. Begitu pula sebaliknya ketika kedisiplinan seorang karyawan kurang baik maka karyawan juga akan kurang termotivasi sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

Penelitian ini mendukung penelitian oleh (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) yang menyatakan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif oleh Disiplin Kerja, dan pengaruh tersebut dimediasi atau diperkuat oleh Motivasi Kerja. Ketika kedisiplinan seorang karyawan tinggi maka karyawan akan termotivasi, Motivasi yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kinerja.. Menurut Hasibuan (2009), disiplin adalah kemauan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan norma yang ada di lingkungannya.

Ajaran Islam menegaskan bahwa Allah SWT berjanji bahwa hambanya akan selalu diberi pahala atas amalnya, apapun yang dilakukannya. Karena Allah SWT mengawasi apa yang dilakukan hamba-Nya, maka haram hukumnya bagi siapa pun yang berbuat curang ketika menerapkan prinsip Islam dalam urusan ekonomi. Toto Tasmara (2003: 25) menjelaskan bahwa umat Islam harus mengembangkan etika kerja di mana mereka harus mengatur seluruh sumber daya, gagasan, dan pemikiran mereka untuk bertindak atau tampil sebagai pelayan.

Surat At - Taubah Ayat 105 berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Sinar. Artinya Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Alam Sinar, Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan., karena kinerja yang lebih tinggi yang diciptakan karyawan disebabkan adanya perhatian yang baik oleh perusahaan.
1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Sinar. Yang berarti variabel Disiplin Kerja tidak dapat mempengaruhi atau meningkatkan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Alam Sinar. Artinya Motivasi Kerja mampu berperan sebagai penghubung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, Suasana kerja yang kondusif mampu memicu peningkatan motivasi kerja di kalangan karyawan. Pada gilirannya, hal ini akan berpengaruh positif terhadap performa karyawan.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Alam Sinar. Artinya Motivasi Kerja mampu berperan sebagai penghubung atau perantara antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin tinggi motivasinya. Seiring dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan, performa mereka juga akan ikut meningkat.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Saran dari temuan ini dapat dijadikan evaluasi bagi PT. Alam Sinar agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya akan mendorong kinerja karyawan sesuai dengan harapan Perusahaan.

### 2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan terstruktur dalam mengeksplorasi konsep penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menghasilkan temuan-temuan penelitian yang lebih beragam. Lebih lanjut, direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengidentifikasi dan meneliti lebih banyak variabel yang terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Jaya Agung Plastik)*.
- Alhempri, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Budiono, zainal abidin. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember*. 1(1), 183–196.

- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia ). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Darajat, T. A., Rahmat, A., & Djaafar, L. (2019). The effect of work discipline, work motivation and leadership on employee performance at PT. Devrindo Widya Karawang-Indonesia. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 627–630. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F8374.109119>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/jbm.v1i1.933>
- DPLH PT. Alam Sinar. (n.d.). *DPLH PT. ALAM SINAR*.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>

- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>
- Ery teguh prasetyo, puspa marliana. (2019). pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 3(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ferdinandus, S. (2020). Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variables. *Management Science Letters*, 10(12), 2905–2912. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.016>
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594>
- Huda. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur. In  $\gamma\tau\kappa\tau$  (Nomor 8.5.2017).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Idris, Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). <http://jssidoi.org/esc/home>. 8(2), 735–750.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Junaidin, Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME : Journal of Management*, 3(4), 621–634. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Kadek, Ketut. 2010. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis* 5(1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt

- Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Noventine Natasya, Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Noviyanti, N., Astriani, F., Wibisono, C., & Kenedi, J. (2023). The influence of work discipline, motivation, and compensation, on employee performance through competence at Health Centers. *Environment and Social Psychology*, 8(2), 1–17. <https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1738>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pirouz, Dante.M. (2006). An overview Partial Least Square. University of Western Ontario-The Richard Ivey School of Business.
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Jakarta

- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Robbins. Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rozy, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 15(2), 267–276. <https://doi.org/10.30598/barekengvol15iss2pp267-276>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Satrio, D. (2014). Analisis Determinan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat (Studi Kasus BRSUD Kab. Batang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 60–71.
- Sani & Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligenia Media.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

- Sugiono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017
- Sugiono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2012
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset. Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supina, A., & Hasibuan, L. (2023). *Pengaruh Disiplin , Motivasi dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PMKS PT . Herfinta Farm & Plantation*. 2(3).
- Titisari, P., Susanto, A. B., & Permatasari, Y. I. (2021). The role of internal communication, work discipline, and employee loyalty on employee performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 166–170. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.21>
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 65–80.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Penelitian**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang)**

Responden Yth.

Seluruh karyawan PT. Alam Sinar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Dengan hormat, perkenalkan nama saya Muhammad Choirul Wafa yang melakukan penelitian. Dalam rangka penulisan Skripsi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Maka dari itu saya memohon kesediaan kepada Ibu/Bapak/Sdr/Sdri Pegawai PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang untuk berpartisipasi dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan untuk kelancaran tugas akhir yang saya tempuh.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penulis penelitian ini. Saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan di dalam penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.,

### **A. Petunjuk pengisian kuesioner**

Responden memberikan jawaban dengan tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dipilih untuk mengisi setiap pertanyaan. Pada setiap pertanyaan terdapat alternatif jawaban yang mengacu pada Teknik skala likert, yaitu:

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

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengalaman yang diberikan.

### **B. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  laki-laki       perempuan
3. Usia :  20 – 30 Tahun       31 – 40 Tahun  
          :  41 – 50 Tahun       > 51 Tahun

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Lampu penerangan yang ada ditempat kerja sudah sesuai					
2	Ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik					
3	Suhu udara dalam ruangan cukup baik					
4	Suasana tempat kerja jauh dari keramaian					
5	Tempat kerja tidak menggunakan warna cat ruangan yang mengganggu saat berkerja					
6	Tata letak ruang kerja sudah memadai					
7	Ukuran ruangan sudah cukup luas sehingga karyawan mendapatkan ruang gerak yang cukup					
<b>Disiplin Kerja</b>						
1	Karyawan diharuskan hadir tepat waktu					
2	Jumlah kehadiran harus penuh kecuali ada izin jika tidak ada izin diberi peringatan					
3	Diwajibkan mentaati peraturan yang ada dalam Perusahaan					
4	Mendapat arahan dari pimpinan untuk berkerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan					
5	Diharuskan bekerja dengan teliti dan cermat					
6	Berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya					
7	Diharuskan untuk saling menghargai baik sesama karyawan ataupun atasan					
<b>Motivasi Kerja</b>						
1	Gaji yang diterima sudah sesuai					

2	Gaji karyawan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Melakukan kerja sama yang baik dengan menjalani hubungan baik antar karyawan					
4	Mendapatkan bonus dari perusahaan					
5	Mendapatkan pujian dari sesama karyawan ataupun atasan					
6	Kemampuan dan potensi yang dimiliki digunakan untuk mengembangkan diri					
<b>Kinerja Karyawan</b>						
1	Bekerja sesuai kemampuan terbaik yang dimiliki					
2	Kualitas hasil pekerjaan saya adalah tinggi					
3	Mampu mencapai target pekerjaan yang sudah ditentukan					
4	Menempatkan pekerjaan sebagai prioritas yang utama					
5	Menyelesaikan pekerjaan secara tepat pada waktunya					
6	Mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain					

## Lampiran 2 : Hasil Data Kuesioner

### Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Responden	X1.1	X1.2.1	X1.2.2	X1.3	X1.4	X1.5.1
1	2	4	3	5	4	5
2	4	3	5	3	4	3
3	4	4	4	5	3	4
4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5
6	4	4	5	3	3	4
7	4	3	4	3	5	4
8	4	3	4	4	5	4
9	4	5	4	3	4	5
10	3	4	4	3	4	4
11	4	4	5	4	4	4
12	5	4	3	4	5	5
13	5	4	4	5	5	4
14	3	4	5	5	5	4
15	4	3	5	5	3	4
16	3	3	4	5	2	5
17	5	5	5	5	4	4
18	5	3	3	4	4	3
19	4	4	3	4	4	4
20	2	1	2	2	1	2
21	4	4	4	4	4	4
22	3	2	1	3	1	4
23	4	4	4	2	5	5
24	4	4	5	5	3	4
25	4	3	4	5	4	3
26	2	1	4	2	1	3
27	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	3	4	3
29	4	4	5	4	3	3
30	4	3	4	3	3	3
31	1	3	4	4	4	4
32	4	4	5	4	5	4
33	5	4	5	5	5	4
34	4	5	4	5	3	4
35	4	5	3	5	4	4
36	4	4	4	4	5	5
37	1	2	3	2	4	2
38	3	3	3	4	4	5
39	3	4	5	4	4	4
40	4	4	5	5	5	4
41	5	5	3	4	3	4
42	4	5	4	4	3	5
43	4	5	5	3	3	5
44	5	5	5	4	4	4
45	5	5	4	4	5	4

46	4	5	4	3	4	5
47	3	5	5	4	5	4
48	1	2	4	2	1	3
49	5	3	4	4	4	3
50	4	5	5	4	4	5
51	4	4	3	3	4	3
52	5	5	4	5	4	4
53	4	5	5	4	5	4
54	2	1	3	2	4	3
55	4	5	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	3
57	2	1	2	3	2	1
58	5	4	5	4	5	5
59	5	5	4	4	5	4
60	5	4	5	4	5	4
61	5	4	4	4	5	5
62	4	5	4	4	5	4
63	4	4	5	4	5	4
64	5	4	5	4	5	5
65	2	4	4	2	4	2
66	1	4	2	1	4	2
67	4	5	4	5	3	4
68	4	5	2	5	4	2
69	3	4	4	3	4	1
70	5	5	4	4	5	4
71	4	4	5	4	5	5
72	4	4	4	5	4	5
73	4	4	5	4	5	4
74	5	4	5	4	5	4
75	4	5	4	4	4	4

### Variabel Disiplin Kerja (X2)

Responden	X2.1.1	X2.1.2	X2.2	X2.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.5
1	5	5	4	3	5	4	3
2	4	5	4	4	5	3	5
3	5	4	5	3	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	5	4	4	4
7	4	4	4	2	4	4	5
8	3	4	4	2	3	3	3
9	4	4	3	3	4	4	5
10	3	4	4	3	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	5	3	4	4	4
13	4	5	5	4	5	5	4
14	5	5	4	5	4	5	5
15	4	2	4	3	2	1	2

16	4	4	5	4	5	5	5
17	5	4	4	2	5	3	5
18	5	4	5	4	5	4	5
19	4	4	4	4	4	5	5
20	5	4	4	3	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	4	4	5	5	5
23	5	5	5	3	5	5	5
24	3	4	5	3	5	4	5
25	4	4	4	4	5	5	5
26	2	1	2	1	2	1	2
27	3	3	4	4	4	4	5
28	4	4	5	4	4	5	4
29	5	5	5	1	5	4	5
30	5	4	4	4	5	4	4
31	5	4	5	5	5	4	4
32	5	5	5	5	5	5	4
33	5	5	4	5	5	5	5
34	4	3	4	3	3	5	5
35	1	2	1	2	1	2	1
36	5	2	2	3	3	5	5
37	3	4	5	4	3	5	5
38	4	5	5	5	4	4	5
39	4	4	5	4	5	4	3
40	5	5	5	3	4	3	4
41	5	4	5	5	3	5	5
42	4	5	3	5	3	4	4
43	1	2	3	2	1	2	3
44	4	3	4	3	4	5	4
45	4	4	3	4	5	4	5
46	5	5	5	5	4	4	5
47	3	3	5	2	5	3	4
48	5	3	4	4	5	3	5
49	4	4	5	3	4	3	4
50	2	1	2	1	2	1	1
51	4	3	4	5	4	5	4
52	4	4	3	4	5	4	5
53	5	5	5	3	4	4	5
54	3	3	5	2	5	3	4
55	5	3	4	5	5	3	5
56	4	4	5	5	4	3	4
57	4	3	4	4	4	5	4
58	5	5	5	3	5	4	5
59	4	4	4	5	4	5	5
60	5	4	5	4	5	5	5
61	4	5	5	1	5	5	5
62	3	4	1	2	4	2	1
63	5	4	4	5	4	5	5
64	5	4	4	3	5	4	5
65	4	5	4	5	4	5	5

66	5	4	5	5	4	4	4
67	5	4	5	4	5	4	5
68	2	1	4	2	2	4	1
69	5	4	5	2	5	4	4
70	4	5	5	1	5	5	5
71	3	4	3	2	3	2	1
72	5	4	4	5	5	5	5
73	5	4	4	4	4	5	4
74	5	4	5	3	4	4	5
75	4	5	5	5	5	5	4

### Variabel Motivasi Kerja (Z)

Responden	Z.1.1	Z.1.2	Z.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4
1	3	2	4	3	3	4
2	2	3	4	3	4	5
3	3	3	5	2	3	5
4	4	4	5	3	4	4
5	5	4	5	3	5	5
6	4	4	5	4	3	4
7	4	2	4	3	3	4
8	4	2	4	3	4	4
9	4	4	3	5	5	5
10	1	2	2	3	2	4
11	5	5	5	5	5	5
12	3	3	4	5	5	5
13	3	3	4	4	4	4
14	5	5	4	4	5	4
15	5	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	5
17	5	5	5	4	5	5
18	3	4	4	5	5	4
19	5	5	5	1	3	4
20	2	2	4	3	2	4
21	1	2	3	2	1	1
22	2	3	4	4	3	4
23	2	1	5	4	5	4
24	1	2	5	5	3	3
25	3	3	5	4	5	5
26	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	3	4
30	3	3	4	3	3	4
31	4	4	4	3	3	4
32	1	1	2	2	3	2
33	4	5	4	3	4	4
34	5	5	5	4	3	4
35	2	3	1	4	3	5

36	4	5	3	5	5	4
37	3	4	4	3	5	5
38	1	1	3	1	2	1
39	5	4	5	4	5	4
40	3	3	4	4	5	5
41	4	4	5	5	5	5
42	4	5	3	4	5	5
43	5	5	4	4	5	3
44	5	4	4	3	3	5
45	2	1	2	3	1	2
46	4	4	5	4	5	4
47	5	3	4	4	4	4
48	3	4	5	5	4	4
49	5	3	3	4	4	4
50	2	4	4	4	4	5
51	3	3	4	4	2	4
52	3	4	3	3	4	3
53	4	4	5	4	5	4
54	4	5	5	4	5	4
55	3	2	2	1	3	2
56	5	5	5	4	3	5
57	5	5	4	4	3	4
58	4	4	4	5	4	5
59	5	4	5	5	4	5
60	4	5	4	5	5	4
61	4	4	5	4	5	4
62	3	4	4	5	4	5
63	4	4	5	5	4	5
64	5	4	5	4	5	4
65	3	3	5	4	5	5
66	3	4	5	4	5	4
67	4	4	4	5	4	5
68	3	4	5	4	5	4
69	5	5	4	5	4	4
70	4	4	2	1	4	1
71	4	4	2	2	4	2
72	4	2	5	2	4	5
73	5	4	1	2	4	1
74	2	4	1	2	4	1
75	5	5	4	4	5	4

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y.1.1	Y.1.2	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	4	5	4	5	4	3
2	4	5	4	5	5	3
3	3	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5

6	4	3	3	4	4	2
7	3	5	4	4	5	4
8	5	5	5	3	4	4
9	5	4	4	5	4	4
10	5	5	5	4	4	5
11	5	3	5	3	5	3
12	5	3	3	4	4	4
13	5	4	5	4	5	5
14	4	4	3	4	4	4
15	4	5	5	3	5	5
16	5	5	2	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	5	4	3
19	4	4	4	3	3	3
20	2	1	2	1	2	2
21	4	3	4	4	4	3
22	5	5	5	3	3	3
23	4	3	4	4	3	3
24	4	4	5	3	4	2
25	3	4	3	4	3	3
26	4	4	4	1	3	3
27	1	1	1	2	1	1
28	4	4	3	4	3	4
29	4	3	3	4	5	4
30	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	4	4
32	4	4	4	4	5	3
33	4	3	4	4	4	3
34	4	4	4	4	5	4
35	5	5	4	4	4	3
36	2	2	1	2	2	1
37	5	4	4	4	5	5
38	3	3	4	4	5	4
39	4	3	5	5	3	4
40	4	4	4	3	4	4
41	4	4	4	3	3	5
42	5	5	3	4	4	5
43	4	5	4	4	4	5
44	1	1	2	1	1	2
45	5	5	4	4	3	5
46	4	3	4	4	3	3
47	5	5	3	3	4	5
48	3	3	4	4	5	4
49	3	4	4	4	4	4
50	2	2	1	1	1	2
51	4	5	4	4	4	5
52	4	4	5	4	4	3
53	3	4	4	4	3	4
54	5	5	4	5	4	5
55	5	4	5	5	4	5

56	4	4	4	5	5	5
57	5	5	4	5	4	5
58	4	2	2	4	4	2
59	5	5	4	1	4	4
60	2	1	1	2	1	1
61	4	5	3	1	5	4
62	4	4	4	5	4	4
63	4	4	5	5	5	5
64	4	5	4	5	5	5
65	4	4	5	4	5	4
66	5	4	5	5	4	4
67	4	5	4	5	5	3
68	5	4	5	5	5	3
69	5	5	5	4	5	4
70	5	4	5	5	5	4
71	5	5	5	5	5	4
72	4	1	2	4	2	1
73	4	2	1	4	4	2
74	4	2	4	4	4	5
75	4	3	4	5	4	4

### **Lampiran 3 : Biodata Peneliti**

#### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Muhammad Choirul Wafa  
TTL : Sidoarjo, 23 Maret 2002  
Alamat : Dsn. Godeg Wetan, Rt.07, Rw.04, Ds. Gading Kec.  
Kremlung, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur  
No. Telp : 081252736112  
Email : [choirulwafa2302@gmail.com](mailto:choirulwafa2302@gmail.com)

#### **Pendidikan Formal**

2008 - 2014 : SD Al - Islah Rejeni, Sidoarjo  
2014 - 2017 : SMP An-nur 2 Bululawang, Malang  
2017 - 2020 : SMA An-nur 2 Bululawang, Malang  
2020 -2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pengalaman organisasi**

2021 – 2023 : Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Jhepret Club Fotografi

Malang, 15 Mei 2024

Muhammad Choirul Wafa

## Lampiran 4 : Bukti Bimbingan

5/20/24, 8:50 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



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

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

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110047  
Nama : Muhammad Choirul Wafa  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang)

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	29 November 2023	Bimbingan ke- 1 Revisi Bab 123	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	5 Februari 2024	bimbingan ke-2 revisi bab 1,2, dan 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	12 Februari 2024	bimbingan ke-3 revisi bab 1,2,dan 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	13 Februari 2024	bimbingan ke-4 revisi bab 1,2, dan 3 . Proposal Acc	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	25 April 2024	Bimbingan Lembar Kuesioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	1 Mei 2024	Bimbingan bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	13 Mei 2024	Bimbingan Bab 4 - 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 Mei 2024	Bimbingan revisi bab 4-5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	17 Mei 2024	ACC SKRIPSI	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Mei 2024

Dosen Pembimbing



**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**

## Lampiran 5 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

5/20/24, 3:37 PM

Print 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 Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Choirul Wafa  
NIM : 200501110047  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada PT. Alam Sinar, Gampingan Pagak Kabupaten Malang)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	11%	12%

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

Malang, 20 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 6 : Bukti Turnitin

TURNITIN SKRIPSI			
ORIGINALITY REPORT			
25%	23%	11%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	17%	
2	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%	
3	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%	
4	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1%	
5	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> Internet Source	<1%	
6	Submitted to UM Surabaya Student Paper	<1%	
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%	
8	Hadori Rosadi, Rahmat Ingkadijaya, Sri Mariati. "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN PADA BUKIT	<1%	

## Lampiran 7 : Dokumentasi

