

**Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*
Pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang**



Oleh:

ENI KISWARI

NIM : 1656200071

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PALEMBANG

2020



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

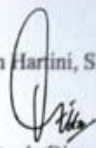

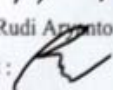
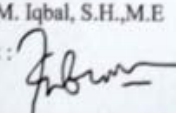
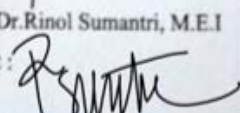
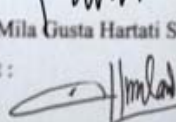
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Eni Kiswari
Nim/Jurusan : 1656200071 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 07 September 2020.

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Titin Hartini, SE., M.Si. t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: M. Junestrada Diem, Amd. Par, S.E., MSi t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Rudi Aryanto., S.Si., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: M. Iqbal, S.H., M.E t.t: 
Tanggal	Ketua	: Dr. Rinol Sumantri, M.E.I t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gusta Hartati S.Ag., M.Hum t.t: 



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi** Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Eni Kiswari
Nim/Jurusan : 1656200071 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2020

Penguji Utama

Rudi Aryanto, S.Si., M.Si
NIP. 197501012006041001

Penguji Kedua

M. Iqbal, M.E
NIP. 198910312019031007

Mengetahui
Wakil Dekan I

Rika Lidyah, S.E., M.Si., A.K., CA
NIP. 197504082003122001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eni Kiswari

Nim : 1656200071

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun

Palembang, Agustus 2020

Saya yang menyatakan,



Eni Kiswari

1656200071



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang

Ditulis oleh : Eni Kiswari

NIM : 1656200071

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Palembang, 05 Oktober 2020

Dekan,



Dr. Heri Junaidi, M.A
NIP. 196901241998031006



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat: Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*
pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang.

Yang ditulis oleh:

Nama : Eni Kiswari
Nim : 1656200071
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk mengikuti ujian komprehensif dan ujian munaqosyah skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 19 Juni 2020

Pembimbing Utama

Dr. Titin Hartini, SE, MSI
NIP.197509222007102001

Pembimbing Kedua

M. Junestrada Diem, SE, MSI
NIDN. 20100682

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh – sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(QS Al – Insyirah : 7-8)

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua.

(Aristoteles)

PERSEMBAHAN

Sujud Syukurku kepada-Mu Yaa Allah, Rabb Semesta alam yang Maha Agung dengan segala kasih Sayang dan Rahmat-Nya. Semoga keberhasilan penyelesaian skripsi ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita. Dengan ini kupersembahkan sebuah karya untuk orang-orang tersayang :

1. Ayahku tersayang Alm. Sudjono dan Ibuku tersayang Suryati, yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan serta kasih sayangnya dalam setiap langkah dan sampai saat ini.
2. Kakak – kakaku tersayang Dewi Purnama Sari, Agus Sucipto, Juli Susilo, adikku Mahruf Susanto, dan seluruh keluarga besarku sebagai penyemangatku menuju lebih baik agar dapat mejadi kebanggaan semua.
3. Para staff, Dosen / Civitas akademika, terutama kedua dosen pembimbingku.
4. Sahabat dan Teman-teman seperjuanganku.
5. Almamater kebanggaanku UIN Raden Fatah Palembang.

ABSTRAK

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR REKAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA MAYORA GROUP PALEMBANG

Eni Kiswari

E-mail: enikiswari29@gmail.com

Universitas Islam Negeri Raden Fatah

Palembang

2020

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT.Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitiannya adalah karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang. Jumlah sampel yang yang digunakan sebanyak 55 responden. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner.. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis jalur dan pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistic Version 20*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Hubungan Antar Rekan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, (3) Hubungan Antar Rekan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (6) Hubungan Antar Rekan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*, (7) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Kata Kunci : Hubungan Antar Rekan Kerja, Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – INDONESIA

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah Sistem Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P&K RI no. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan

Huruf	Nama	Penulisan
ا	Alif	‘
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Tsa	<u>S</u>
ج	Jim	J
ح	Ha	<u>H</u>
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Zal	<u>Z</u>
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	Sh

ض	Dlod	DI
ط	Tho	Th
ظ	Zho	Zh
ع	'Ain	'
غ	Gain	Gh
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Waw	W
هـ	Ha	H
ء	Hamzah	'
ي	Ya	Y
ة	Ta (Marbutoh)	<u>T</u>

B. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti halnya dalam bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (diftong)

1. Vokal Tunggal

_____ َ _____ Fathah

_____ ِ _____ Kasroh

_____ ُ _____ Dlommah

Contoh :

بَتَك = Kataba

رَكْذ = Zukira (Pola I) atau zukira (Pola II) dan seterusnya

2. Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huruf.

	Tanda Huruf	Tanda Baca	Huruf
ي	<i>Fathah</i> <u>danya</u>	<i>Ai</i>	<i>Adani</i>
و	<i>Fathah</i> <u>danwaw</u>	<i>Au</i>	<i>a danu</i>

Contoh :

كَيْفِي : kaifa

عَالِي : 'alā

لَوْحِي : haula

نمأ : amana

يأ : ai atau ay

C.Mad

Mad atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda.

Harakat dan Huruf		Tanda Baca	Keterangan
أء	<i>Fathah dan alif</i> Atau ya	\bar{A}	<i>a</i> dan garis di atas
يا	<i>Kasroh</i> dan ya	\bar{I}	<i>i</i> dan garis di atas
وأ	<i>Dlommah</i> dan <i>Waw</i>	\bar{U}	<i>u</i> dan garis di atas

Contoh :

قن اء بس لاق : qāla subhānaka

ن اء مر م اء : shāma ramadlāna

ء مر : ramā

ء ف اء م اء ء ف : fīha manāfi'u

ء ء ء ء م ء م ن ء ء ء ء : yaktubūna mā yamkurūna

ء ء ء ء ء ء ء ء ء : iz qāla yūsufu liabīhi

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua macam :

1. Ta Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah dan dlamamah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap dua macam.

Contoh :

ل اف ط ا ل ا ء ض و ر	Raudlatulathfāl
ء ر و ن م ل ا ء ن ي د م ل ا	Al-Madīnah al-munawwarah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

ن ب ر ا = *Robbanā* ل ز ن = *Nazzala*

F. Kata Sandang

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /l/ diganti dengan huruf yang langsung mengikutinya. Pola yang dipakai ada dua seperti berikut.

Contoh :

	Pola Penulisan	
ب اوتلا	<i>Al-tawwābu</i>	<i>At-tawwābu</i>
س مشلا	<i>Al-syamsu</i>	<i>Asy-syamsu</i>

Diikuti huruf Qomariah

Kata sandang yang diikuti huruf *qomariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan-aturan di atas dan dengan bunyinya.

Contoh :

	Pola Penulisan	
ع يدبلا	<i>Al-badī'u</i>	<i>Al-badī'u</i>
ر مقللا	<i>Al-qomaru</i>	<i>Al-qomaru</i>

Catatan : Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qomariah*, kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-)

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan *opostrof*. Namun hal ini hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, *hamzah* tidak dilambangkan karena dalam tulisannya ia berupa *alif*.

Contoh :

نوذخأت = *Ta'khuzūna* ترمأ = *umirtu*

ءادمشلا = *Asy-syuhadā'u* اهب يتأف = *Fa'tī bihā*

H. Penulisan Huruf

Pada dasarnya setiap kata, baik *fī'il*, *isim* maupun *huruf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola sebagai berikut :

	Pola Penulisan
ريخ وهل هللا نإو نيقزارلا	<i>Wainnallahluwakhair al-rāziqīn</i>
نازيمل او ليكل او فوأف	<i>Faaufū al-kailawa al-mīzāna</i>

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang”, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada suritauladan terbaik sepanjang masa yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, Nabi Besar Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan, harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya. Selama proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Alm. Ayah saya tersayang Alm. Sudjono dan Ibunda tersayang Suryati yang selalu memberikan semangat dan doa dalam setiap langkah, Terimakasih atas setiap doa dan kasih sayang yang tak pernah henti di berikan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
2. Ibu Prof. Dr. Nyanyu Khodijah, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Bapak Dr. Rinol Sumantri, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
5. Ibu Dr. Titin Hartini, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, motivasi dan nasehat, serta bimbingan terbaiknya.
6. Bapak M.Junestrada Diem, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan pengarahannya, dan bimbingan terbaiknya
7. Ibu Nilawati, S.Ag.,M.Hum selaku Pembimbing Akademik atas semua dukungan, motivasi, saran dan nasihat yang telah di berikan selama perkuliahan hingga penyusunan Skripsi selesai.
8. Segenap dosen FEBI, terutama dosen Program Studi Ekonomi Syariah, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
9. Kakak – kakaku tersayang Dewi Purnama Sari, Agus Sucipto, Juli Susilo, Erika Damayanti, adikku Mahruf Susanto, dan seluruh keluarga besarku yang telah memberikan semangat. Semoga Allah senantiasa mengumpulkan mereka semua dalam kebahagiaan dunia maupun di Akhirat
10. Teman berfikir terbaikku, sahabatku Dinda Dwi Putri, Eka Safitri, Rafi Wahyu Adi, Windah Dwi Agustin, Febri Putri Lintang Sari, Anggie Savitri, Eka Oktavian, Desfika Rusmalita, yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta menjadi teman diskusi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Organisasiku M-MKR, senioraku Ersya Nurul Qomariah S.E, Amelia S.H, Moch Adi S.E, Harry Pradifta S.E, Irfan S.E, telah memberi arahan dalam penyelesaian skripsi ini, dan teman –teman seangkatan juga adik – adik junioraku.
12. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam 2 2016, KKN Reguler 44 desa Bumi Ayu, *GirlSquad* dalam menempa diri dan menjadi wadah aspirasi ku selama ini. Dan Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, hanya kepada Allah penulis menghanturkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa pahala yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, September 2020
Penulis

Eni Kiswari
NIM 1656200071

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	<u>i</u>
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	<u>ii</u>
LEMBAR IZIN PENJIJIDAN SKRIPSI	<u>iii</u>
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	<u>iv</u>
HALAMAN PENGESAHAN	v
<u>NOTA DINAS</u>	<u>vi</u>
<u>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</u>	<u>vii</u>
<u>ABSTRAK</u>	<u>viii</u>
<u>PEDOMAN TRANSLITERASI</u>	<u>ix</u>
<u>KATA PENGANTAR</u>	<u>x</u>
<u>DAFTAR ISI</u>	<u>xiii</u>
<u>DAFTAR TABEL</u>	<u>xxiii</u>
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	<u>xxv</u>
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	<u>1</u>
<u>A. Latar Belakang</u>	<u>1</u>
<u>B. Rumusan Masalah</u>	<u>12</u>
<u>C. Tujuan Penelitian</u>	<u>13</u>
<u>D. Manfaat Penelitian</u>	<u>14</u>
<u>E. Sistematika Penelitian</u>	<u>15</u>
<u>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</u>	<u>17</u>
<u>A. Landasan Teori</u>	<u>17</u>
<u>1. Kinerja Karyawan</u>	<u>17</u>
<u>a. Pengertian Kinerja Karyawan</u>	<u>17</u>
<u>b. Faktor Kinerja Karyawan</u>	<u>18</u>
<u>c. Indikator Kinerja Karyawan</u>	<u>18</u>

2. Motivasi Kerja.....	19
a. Teori Motivasi Kerja.....	20
b. Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	20
c. Indikator Motivasi Kerja.....	23
3. Hubungan Antar Rekan Kerja.....	24
a. Pengertian Hubungan Antar Rekan Kerja.....	24
b. Prinsip Hubungan Antar Rekan Kerja.....	27
c. Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja.....	28
4. Lingkungan Kerja.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja.....	30
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	31
B. Penelitian Terdahuu.....	32
C. Pengembangan Hipotesis.....	37
D. Kerangka Pemikiran.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	41
C. Lokasi Penelitian.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Jenis dan Sumber Data.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Variabel Penelitian dan Definisi Variabel.....	44
G. Definisi Operasional Variabel.....	45
H. Instrumen Penelitian.....	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	46

I. Teknik Analisis Data	47
1. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linearitas	48
c. Uji Multikolinearitas	49
d. Uji Heteroskedastisitas	49
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	50
3. <i>Causal Step</i>	51
4. Perhitungan Pengaruh	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Karakteristik Responden	61
B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	66
1. Uji Validitas	67
2. Uji Reliabilitas	67
C. Hasil Analisis Data	67
1. Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Linearitas	68
c. Uji Multikolinearitas	72
d. Uji Heteroskedastisitas	72
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	74
3. <i>Causal Step</i>	80
4. Perhitungan Pengaruh	84
E. Pembahasan Hasil Penelitian	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	91
A. Simpulan	91
B. Saran	93

<u>DAFTAR PUSTAKA.....</u>	<u>95</u>
<u>LAMPIRAN.....</u>	<u>100</u>

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Data Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group</i>	<u>5</u>
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Hubungan antar rekan kerja terhadap Motivasi Kerja	<u>7</u>
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	<u>8</u>
Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Hubungan antar rekan kerja terhadap Kinerja Karyawan	<u>10</u>
<u>Tabel 1.5 <i>Research Gap</i> Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</u>	<u>11</u>
<u>Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu</u>	<u>35</u>
<u>Tabel 3.1 <i>Data Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group</i></u>	<u>45</u>
<u>Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel</u>	<u>46</u>
<u>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	<u>61</u>
<u>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</u>	<u>62</u>
<u>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</u>	<u>63</u>
<u>Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja</u>	<u>63</u>
<u>Tabel 4.5 Hasil Uji Instrumen Validitas X1,X2,Z dan Y</u>	<u>64</u>
<u>Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas</u>	<u>67</u>
<u>Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test</u>	<u>68</u>
<u>Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Hubungan antar rekan kerja</u>	<u>69</u>
<u>Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja</u>	<u>69</u>
<u>Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Hubungan antar rekan kerja</u>	<u>70</u>
<u>Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja</u>	<u>71</u>
<u>Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja</u>	<u>72</u>
<u>Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas <i>Tolerance</i> Dan VIF</u>	<u>72</u>
<u>Tabel 4.14 Uji Heteroskedasitas Model Uji White Model Summary</u>	<u>73</u>
<u>Tabel 4.15 Pengaruh Secara Simultan X1, X2, Terhadap Z</u>	<u>74</u>
<u>Tabel 4.16 Tabel ANOVA dengan Nilai F dan Sig</u>	<u>75</u>
<u>Tabel 4.17 Uji T (Parsial) Persamaan 1</u>	<u>76</u>

<u>Tabel 4.18 Pengaruh Secara Simultan X1, X2, Z Terhadap Y.....</u>	<u>77</u>
<u>Tabel 4.19 Tabel ANOVA dengan Nilai F dan Sig.....</u>	<u>78</u>
<u>Tabel 4.20 Uji T (Parsial) Persamaan 2.....</u>	<u>79</u>

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1 Diagram Jalur X1, X2 Terhadap Y Melalui Z	50
Gambar 4.1 Analisis Struktural I Pengaruh X1, X2 terhadap Z.....	74
Gambar 4.2 Analisis Struktural II Pengaruh X1,X2, Z terhadap Y	77
Gambar 4.3 Pengaruh Hubungan antar rekan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	81
Gambar 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan akan dituntut untuk memiliki suatu manajemen yang baik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam hal ini, karena memiliki peranan yang besar dalam suatu perusahaan. Strategi yang dapat diterapkan adalah salah satunya dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama dan mempunyai kinerja yang tinggi dan berdedikasi penuh terhadap perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sehingga sumber daya manusia dituntut terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif sesuai dengan firman Allah dalam Al – Qur'an surah Al Anfal ayat 27 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْفُسَكُمْ
تَعَلَّمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “ Hai orang – orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat – amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Ayat diatas, menjelaskan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu

menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang secara maksimal.¹

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karna setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.² Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung sumber daya manusia didalamnya. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group harus memberikan motivasi untuk para karyawannya. Motivasi ini dapat berupa dorongan secara moral maupun secara materi seperti tunjangan. Dengan adanya motivasi ini, diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya tercapainya tujuan

¹ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), hlm.1

² Danang Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia, (Jakarta: CV Mandar Maju,2014), hlm. 38

organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.³

Pemberian motivasi secara material adalah bentuk insentif, gaji dan upah sedangkan pemberian motivasi secara non material bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui, dengan demikian akan timbulnya motivasi di dalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.⁴

Perusahaan dengan kinerja tinggi akan tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia perusahaan yang berkinerja tinggi yang dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu: hubungan antar rekan kerja (*human relation*) yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang tinggi. Hubungan antar rekan kerja (*human relation*) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*). Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan memiliki tanggung jawab yang utama dalam upaya meyakinkan para anggotanya terkait dengan perlunya ditumbuh kembangkan serta dipraktekkan hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) yang sehat, termasuk juga untuk dirinya sendiri dan hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan bawahannya. Dengan mewujudkan hubungan antar rekan kerja (*human relation*), maka kita dapat memahami terkait hakikat manusia dan kemanusiaan

³Yusup, Burhanuddin, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*"(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 264

⁴Soekidjo Notoatmodjo, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009),hlm 143.

serta bagaimana kita mampu menerima kehadiran orang lain di sekitar kita apa adanya, agar tercipta suasana kerja yang harmonis yang akan mempengaruhi juga hasil dari pekerjaannya. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Effendy yang menyatakan bahwa *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan kegiatan *human relation*, para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian dapat digerakkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.⁵

Selain hubungan antar rekan kerja (*human relation*), suatu organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang baik yaitu jika lingkungan kerja tersebut memiliki kondisi yang sehat, nyaman, serta menyenangkan bagi semua karyawan dalam upaya menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja di desain dengan sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat antara pekerja dengan lingkungannya.⁶ Menurut Alex NitiseMITO lingkungan kerja⁷ merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban, karna itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

⁵ Onong Uchyana Effendy, *Human Relation dan Public Relation*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 58

⁶ Lewa S, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hlm. 235

⁷ Alex S. NitiseMITO. *Manajemen Personalialia : “Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Ed. 3. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 183

PT.Inbisco Niagatama Semesta merupakan distributor khusus yang mendistribusikan produk dari Mayora Group yaitu bergerak dalam bidang manufaktur khususnya *food and drink* yang diperuntukan untuk semua kalangan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia dan sudah memiliki banyak cabang, salah satunya ada di Palembang. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group diharuskan untuk mempekerjakan tim profesional, kompeten, dan berpengalaman di bidangnya masing - masing.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan perusahaan di zaman sekarang yang semakin pesat, mengharuskan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap eksis di dunia bisnis, dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya baik motivasi material maupun non – material. Bagi karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group yang telah menjadi karyawan tetap dan menjabat sebagai atasan mulai dari supervisor – manager akan diberikan kendaraan roda empat dengan syarat – syarat tertentu.⁸

Berdasarkan data perusahaan pada tahun 2020 PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group memiliki karyawan yang berjumlah 55 orang yang bisa dilihat pada Tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group

⁸ Wawancara Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Kantor Pergudangan Cabang kota Palembang. Senin, 03 Februari 2020, Pukul 10.00 WIB.

berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	GRSM (Group Regional Sales Manager)	2
2	RSM (Regional Sales Manager)	2
3	SALES WHOLESALER	6
4	SALES	45
	TOTAL KARYAWAN	55

Sumber: diperoleh dari manajemen PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group,2020.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui motivasi kerja serta tercapainya target yang optimal. Hal ini dibutuhkan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, selain itu memerlukan juga lingkungan kerja yang baik, kesehatan mental dan emosional serta tingkat keamanan yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis tidak dapat diciptakan oleh salah satu atau sebagian karyawan namun keharmonisan membutuhkan kekompakkan semua karyawan PT.Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group sehingga akan meningkatkan motivasi kerja masing – masing karyawan.

Hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja disini masih perlu ditingkatkan, menurut hasil wawancara yang saya lakukan bersama Bapak Juli Susilo selaku supervisor di PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group menyampaikan bahwa hal ini terlihat dari hubungan kerja antar karyawan masih ada seorang karyawan yang mengelompok, kurang harmonis, kurang memahami satu sama lain, dan komunikasi yang kurang lancar terjadi. Lingkungan kerja yang merupakan bagian komponen sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Akses jalan raya pada perjalanan menuju kantor masih kurang

efisien banyaknya lubang pada area jalan, membuat akses nya menjadi lambat dan karyawan sangat perlu berhati – hati, keselamatan kerja pada karyawan PT.Inbisco Niagatama Semesta Mayora Grup Palembang perlu diperhatikan lagi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan bekerja.⁹ Kenyamanan karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika perusahaan tidak memberikan pelayanan yang baik terhadap lingkungan kerja karyawan tentu akan menjadikan karyawan sangat tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang yang tidak stabil. Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung sumber daya manusia didalamnya. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa peneitian terdahulu yang berbeda (*research gap*) pada Tabel 1.2, berikut ini:

Tabel 1.2
Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Hubungan antar rekan kerja terhadap Motivasi kerja	Hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja	M Yamin Siregar dan Amrin Mulia Utama Nasution (2014)

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS,2012), hlm.43

	Hubungan antar rekan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja	Zuli Nastisna (2014)
--	--	----------------------

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1.2, menunjukkan bahwa dengan $N = 32$ diperoleh t hitung sebesar 0,852 dan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau 0,05 sebesar 0,355 berarti t hitung $>$ t tabel. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel hubungan antar rekan kerja terhadap variabel motivasi kerja.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Zuli Nastisna yang hasilnya menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,124 atau sebesar 12,4% sehingga menyatakan bahwa variabel hubungan antar rekan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja dan sebesar 87,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain nya yang tidak diteliti oleh Zuli Natisna tersebut.

Selanjutnya penelitian terdahulu (*research gap*) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Tabel 1.3, berikut ini:

Tabel 1.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja .	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014)
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja	Galih adi Saputro (2017)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil uji t diketahui variabel lingkungan kerja secara statistik memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 7,947 dan nilai signifikansi $t < 0,05$. Dengan demikian secara statistik H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih Adi Saputro yaitu hasil penelitian Uji t untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung = 0,817 dan t tabel = 2,024 (*two-tailed*), sehingga nilai t hitung $<$ t tabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,419 tersebut berada di atas 0,05. Hubungan antar rekan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu (*research gap*) pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1.4, berikut ini:

Tabel 1.4
Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja terhadap kinerja Karyawan.	Hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Nur Fadli (2017)
	Hubungan antar rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Galih adi Saputro. Dan Azis Fathoni (2017)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pengujian pada variabel faktor hubungan antar rekan kerja (X1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-hitung sebesar 4,449 dengan sig. 0,000. Maka bila dibandingkan pada t-Tabel pada signifikan = 5%, yakni sebesar 2,021 dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-Tabel atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($4,449 > 2,021$ atau $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 atau *human relation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galih dan Azis Fathoni yaitu hasil penelitian Uji t untuk variabel Hubungan antar rekan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung = 0,817 dan t tabel = 2,024 (*two-tailed*), sehingga nilai t hitung $<$ t tabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,419 tersebut berada di atas 0,05. Hubungan antar rekan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu (*research gap*) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1.5, berikut ini:

Tabel 1.5
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Mochamad Syafii dan Tety Lindawati (2016).

	Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013).
--	---	-----------------------------------

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.5, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Mochamad Syafii dan Tety Lindawati menunjukkan nilai t hitung = 5,095 > t tabel = 2,012 dengan taraf signifikan 0,000. taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto yang menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,204 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.6
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana (2014)
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani (2013)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.6, hasil uji t diketahui variabel motivasi kerja secara statistik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 8,257 dan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus Dhermawan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,013 dan $C. R$ sebesar 0,232, dan *probability* 0,817 sehingga H_1 ditolak.

Dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul Pengaruh Hubungan antar rekan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT . Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
3. Apakah ada pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?

5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
6. Apakah ada pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?

5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
6. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?
7. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan penelitian ini dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai “ Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable *intervening*”.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis maupun penelitian akademik lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri bertujuan untuk menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai pengaruh hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Objek Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat tentang pengaruh hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang.

c. Bagi pengembangan keilmuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa dan penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan atau latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai pengertian human relation , lingkungan kerja, dan motivasi kerja, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel – variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Penutup yaitu berupa kesimpulan dari hasil yang dilakukan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi peneliti di masa yang akan datang.