

ISBN : 978-602-8557-31-3



PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL
& KONFERENSI**

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE - 9

Penguatan Daya Saing Melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan, dan Jejaring



SEMARANG & KARIMUNJAWA , 8 - 10 NOVEMBER 2017



**FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KORWIL JAWA TENGAH**

SEKRETARIAT :

- Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro Gedung A Kampus FEB UNDIP
Tembalang Semarang
- Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank (UNISBANK)
Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang

ISBN : 978-602-8557-31-3



9 78 - 6 0 2 - 8 5 5 7 - 3 1 - 3

ISBN : 978-602-8557-31-3

**PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
& KONFERENSI**

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE-9

Penguatan Daya Saing Melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan, dan Jejaring

Patra Semarang Hotel & Convention, 8 November 2017

DAFTAR REVIEWER

1. Prof. Dr. Augusty Tae Ferdinand, MBA (UNDIP)
2. Prof. Christantius Dwiatmadja, SE, ME, Ph.D (UKSW)
3. Prof. Dr. Suliyanto, MM (UNSOED)
4. Dr. Harjum Muharam, SE, M.Si (UNDIP)
5. Dr. Mutamimah, M.Si (UNISSULA)
6. Dr. Bambang Sudiyatno, M.M. (UNISBANK)
7. Dr. Euis Soliha, SE, M.Si (UNISBANK)
8. Dr. Berta Bekti Retnawati, SE,MS (UNIKA)
9. Olivia Fachrunnisa, Ph.D (UNISSULA)
10. Dr. Sih Darmi Astuti, M.Si (UDINUS)
11. Dra. Amie Kusumawardhani, M.Sc., Ph.D (UNDIP)
12. Dr. Alimuddin Rizal Rivai, M.M. (UNISBANK)
13. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi (UNISSULA)
14. Dr. Tri Purwani, M.M (UNAKI)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga acara Seminar Nasional dan Konferensi FMI Ke-9 dapat terselenggara. Seminar Nasional dan Konferensi Ke-9 ini diselenggarakan oleh FMI Korwil Jawa Tengah bekerjasama dengan Co Host 16 Institusi: UNDIP, UNISBANK, UKSW, UNISSULA, USM, UNNES, UNAKI, UDINUS, UNSOED, STIE BANK BPD, UNIKA Soegijapranata, UNTAG Semarang, UNIKAL, Universitas Flores, Universitas Mahendradatta Bali.

Adapun peserta Konferensi sebanyak 371 artikel yang ditulis oleh para akademisi maupun praktisi dari berbagai daerah. Jumlah Institusi yang mengikuti Konferensi ini sebanyak 128 Institusi dari seluruh wilayah Indonesia.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan seluruh rekan-rekan panitia yang telah menyiapkan segala sesuatunya hingga acara ini terselenggara. Terimakasih pula kepada Narasumber pada acara Seminar maupun pada peserta Konferensi yang telah mengirimkan naskah ilmiahnya untuk kegiatan ini.

Semarang, 8 November 2017

Panitia

SAMBUTAN KETUA PANITIA/ KETUA FMI KOORDINATOR WILAYAH JAWA TENGAH

Assalamualaikum Warohmatullahi wabarokatuh,

Salam sejahtera bagi kita semua,

Selamat datang di Acara FMI KE-9 Semarang - Jawa Tengah.

Pertama-tama, mari kita panjatkan Puji Syukur Kehadirat Illahi Rabbi Alloh SWT, berkat ridho, rahmat dan hidayahnya maka kegiatan Seminar Nasional dan Konferensi FMI ke-9 di Semarang Jawa Tengah dapat terlaksana dengan baik. Proses perjalanan penyelenggaraan acara ini banyak aral dan rintangannya, namun karena kerjasama yang baik dan solid dari seluruh panitia dan pihak-pihak lain yang membantu serta Pertolongan Yang maha Kuasa akhirnya semua terlewati. Untuk itu selaku Ketua panitia, maupun Koordinator FMI Wilayah Jateng, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Seluruh Dekan FEB yang telah menjadi CO-Host dalam penyelenggaraan acara ini (UNDIP, UNISBANK, UNAKI, UNNES, UNISSULA, UNIKA Soegiyapranata, UDINUS, UNTAG Semarang, UNIKAL Pekalongan, UNSOED Purwokerto, Universitas Semarang, STIE BPD Semarang, UKSW Salatiga, Pascasarjana UNISBANK, Universitas Flores, Universitas Mahendradatta Bali).
2. Gubernur Jawa Tengah, Bupati Jepara dan Camat Karimunjawa beserta jajarannya atas bantuan dan kerjasama dalam penyelenggaraan acara ini.
3. Seluruh Bapak/Ibu dari pelosok negeri Indonesia yang telah sudi mengirimkan artikelnya dalam acara ini.

Tema Seminar dan *Konferensi* FMI ke 9 ini adalah “Penguatan Daya Saing melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan dan Jejaring”. Pemilihan tema tersebut sebagai salah satu bentuk aktualisasi dari FMI untuk berupaya mencari solusi penguatan daya saing pebisnis, melalui berbagai kemampuan berinovasi berbasis pengetahuan dan jejaring yang luas dan kuat, baik berupa konsepsi maupun implementasi langsung ke masyarakat. Oleh karenanya acara ini dibagi dalam dua bentuk kegiatan, yaitu:

1. Tanggal 8 November 2017 (8.00 s.d 22.00 WIB) di Hotel Patra Semarang, Seminar dan Konferensi serta Pelatihan Penulisan Karya ilmiah/Jurnal Internasional bereputasi.
2. Tanggal 9 dan 10 November 2017, Pengabdian Masyarakat dengan mengikut sertakan Pengusaha UMKM sebagai Mitra latih dalam implementasi Ilmu Manajemen secara Praktis. Bertempat di Pulau Karimunjawa Kabupaten Jepara.

Pada kesempatan ini pula, kami mengucapkan terimakasih kepada Pengurus Pusat FMI dan seluruh rekan-rekan pengurus FMI Korwil yang telah mendukung kami untuk menjadi tuan rumah pada kesempatan kali ini. Kami juga menghaturkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya jika ada salah kata dan laku kami serta kekurangan atas penyelenggaraan Seminar dan Konferensi FMI ke-9 ini.

Besar harapan kami, kita akan berjumpa pada FMI ke-10 di wilayah Nusantara yang lain, Jayalah FMI, Jayalah Bangsa Indonesia.

Ketua Panitia FMI ke-9/Ketua Korwil Jawa Tengah



Dr. Harjum Muharram, S.E., M.E.

DAFTAR INSTITUSI
PESERTA SEMINAR NASIONAL & KONFERENSI FMI KE-9

1. Universitas Diponegoro
2. Universitas Stikubank
3. Universitas Kristen Satya Wacana
4. Universitas Islam Sultan Agung
5. Universitas Semarang
6. Universitas Negeri Semarang
7. Universitas AKI
8. Universitas Dian Nuswantoro
9. Universitas Jenderal Soedirman
10. Universitas Katholik Soegijapranata
11. STIE Bank BPD
12. Universitas 17 Agustus Semarang
13. Universitas Pekalongan
14. Universitas Mahendradatta Bali
15. Universitas Flores
16. Unkris Jakarta
17. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
18. Universitas Islam Malang
19. Universitas Lampung
20. STEI Jakarta
21. Universitas Halu Oleo
22. Universitas Sebelas Maret
23. Universitas Islam Indonesia
24. Universitas Kristen Maranatha
25. Institut Bisnis Nusantara Jakarta
26. STIE Ekuitas Bandung
27. STIE YKPN Yogyakarta
28. Universitas Udayana
29. Universitas Gajayana Malang

30. Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Jakarta
31. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
32. UPN Veteran Yogyakarta
33. STIE Indonesia Banking School
34. Universitas Komputer Indonesia Bandung
35. Universitas Merdeka Malang
36. Universitas Telkom
37. Universitas Serang Raya
38. UPN Veteran Jawa Timur
39. Universitas Islam Malang
40. Politeknik Negeri Malang
41. Politeknik APP Jakarta
42. Universitas Katolik Musi Charitas Palembang
43. Universitas Pakuan
44. Universitas Mulawarman Samarinda
45. Universitas Tarumanegara
46. Universitas Alma Ata Yogyakarta
47. Universitas Darussalam Gontor
48. Universitas Mercubuana Jakarta
49. Universitas Negeri Surabaya
50. Universitas Sumatera Utara
51. UMN Alwasliyah
52. Politeknik APP Jakarta
53. Universitas Binadarma Palembang
54. Universitas Internasional Semen Indonesia
55. STIE Trisakti
56. Universitas Bangka Belitung
57. Politeknik Ubaya Surabaya
58. Universitas Raden Intan Lampung
59. Universitas Yapis Papua
60. Universitas Padjadjaran
61. Universitas Islam Kalimantan
62. STIMI Banjarmasin

63. Universitas BINUS
64. STIE Indonesia
65. Universitas Balikpapan
66. Universitas Muhammadiyah Purworejo
67. Institut Teknologi Sepuluh Nopember
68. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro Makassar
69. Universitas Widyatama
70. Universitas Muhammadiyah Gresik
71. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
72. Universitas Esa Unggul Jakarta
73. Universitas Jember
74. Universitas Ibn Khaldun Bogor
75. Universitas Jambi
76. Universitas Katolik Parahyangan
77. University Tangerang
78. Universitas Tadulako
79. Universitas Pancasila Jakarta
80. Universitas Kristen Duta Wacana
81. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya
82. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ESDM-KESDM
83. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
84. Universitas Muhammadiyah Metro
85. Universitas Muslim Indonesia Makassar
86. Universitas Sintuwu Maroso Poso
87. Universitas Airlangga
88. Perbanas Institute
89. Universitas Teknologi Yogyakarta
90. Politeknik Sendawar
91. UNIBA Surakarta
92. Unika Widya Mandala Surabaya
93. Universitas Papua
94. Universitas Kristen Petra
95. Universitas Nusantara PGRI Kediri

96. Universitas Jenderal Achmad Yani
97. Universitas Multimedia Nusantara
98. Sekolah Tinggi Manajemen PPM Jakarta
99. Universitas Garut
100. Universitas Bosowa
101. Universitas Sangga Buana YPKP
102. Universitas Ngurah Rai Bali
103. Universitas Sriwijaya
104. Universitas Dhyana Pura Badung Bali
105. Universitas Tanjungpura
106. Politeknik PalComTech
107. Universitas Surabaya
108. Universitas Wijaya Putra
109. Universitas Kristen Krida Wacana Jakarta
110. Universitas Sahid Jakarta
111. Universitas Gadjah Mada
112. Universitas Islam Batik Surakarta
113. IAIN Institute Surakarta
114. Universitas Pendidikan Indonesia
115. Universitas Negeri Medan
116. Universitas Islam Sumatera Utara
117. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
118. Universitas Bangka Belitung
119. STMIK Raharja Jakarta
120. Politeknik Pos Indonesia
121. Universitas Bina Darma
122. Universitas Palembang
123. Universitas Andalas
124. Universitas Terbuka
125. UNDARIS Ungaran
126. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
127. Universitas Jambi
128. STIE AMA Salatiga

DAFTAR ISI

Daftar Reviewer	iii
Kata pengantar	iii
Sambutan Ketua Panitia/Ketua FMI Korwil Jateng.....	iv
Daftar Institusi Peserta Seminar dan Konferensi FMI ke-9.....	v
Daftar Isi	vi

NO.ID	JUDUL	PENULIS	HLM
1	PENGARUH VARIABEL EKONOMI MAKRO DAN KEUANGAN TERHADAP RISIKO SISTEMATIS INDUSTRI PERTANIAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	Akhmad sodikin Ella Siti Chaeriyah Devi Kristian	1
2	ANALISA DAMPAK EKONOMI, SOSIAL, LINGKUNGAN TERHADAP PENGEMBANGAN OBJEK WISATA BANYU BIRU DI DESA SUMBEREJO, WINONG, PASURUAN JATIM	As'at Rizal Sumartik Zulfikar M.R	2
3	MODEL PENDAMPINGAN EKONOMI KREATIF PARIWISATA SECARA INTEGRATIF UNTUK MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK	Jeni Susyanti	3
4	ANALISIS FAKTOR KUALITAS DESTINASI WISATA, KEPUASAN WISATAWAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS WISATAWAN (Studi Penelitian Pada World's Best Halal Destination, West Sumatera, Indonesia)	Dorothy Rouly Haratua Pandjaitan	4
5	PENGARUH KERAGAMAN PRODUK, PERSEPSI HARGA, DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN (Studi kasus Supermarket Super Indo Pulomas, Jakarta Timur)	Imelda Aprileny Eko Sutrisno	5
6	PENGEMBANGAN MODEL RANTAI NILAI INDUSTRI MINYAK KAKAO UNTUK MENINGKATKAN NILAI TAMBAH BERKELANJUTAN	Sudirman Zaid Dedy Takdir Syaefuddin Halim	6
7	ANALISIS FINANCIAL DISTRESS DENGAN ACCOUNTING RATIO DAN FORECASTING BANKRUPCY TERHADAP PERUSAHAAN PERBANKAN GO PUBLIC DI INDONESIA (Studi Empiris : Perusahaan Perbankan Go Public Bursa Efek Indonesia tahun 2010 - 2014)	Rihardhiy Nariswari Putri Djuminah	7
8	PENGARUH FAKTOR KEPERIBADIAN DAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA PADA MAHASISWA D3 EKONOMI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA	Maisaroh Arief Darmawan	8
9	PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN DALAM MENGHADAPI ERA PERSAINGAN BEBAS	Rosemarie Sutjiati Njotoprajitno	9
10	KETERKAITAN KEPUTUSAN INVESTASI, KEPUTUSAN PENDANAAN DAN KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA	Triasesiarta Nur	10
11	ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT BELI TIKET PESAWAT TERBANG SECARA ONLINE (E-TICKETING) DI INDONESIA	Asmai Ishak Anas Hidayat Alldila N. A. Setyaning	11
12	SOCIAL ENTREPRENEURSHIP DAN EXPERIENTIAL MARKETING TERHADAP CORPORATE IMAGE PADA WARUNG KOPI KIWARI BANDUNG	Mohamad Hadi Prasetyo Aep Saepudin	12
13	PENGARUH STORE ENVIRONMENT TERHADAP PURCHASE INTENTION DAN POSITIVE EMOTION (Studi Kasus Untuk Konsumen Hypermarket di Yogyakarta)	Lisa Astuti Miswanto	13
14	PERAN MAINTENANCE DAN QUALITY CONTROL PADA KUALITAS PRODUK KERAJINAN KAYU DI KECAMATAN TEGALALANG GIANYAR	Ni Ketut Purnawati Ni Ketut Seminari Kastawan Mandala	14

NO.ID	JUDUL	PENULIS	HLM
	UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI	Rikhul Hidayat	
238	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. INDOSAT Tbk CABANG GARUT	Tinneke Hermina	231
239	HUBUNGAN PENGANGGARAN PARTISIPATIF DAN KINERJA ORGANISASI PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN	Seri Suriani	232
240	STRATEGI PENERAPAN SISTEM KNOWLEDGE MANAGEMENT TEMBANG MACAPAT DENGAN PENGEMBANGAN SIKAP GENERASI MUDA	Yuventius Tyas Catur Yohan Wismantoro Karis Widyatmoko	233
241	PENGARUH PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP CORPORATE IMAGE PADA PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN AREA GARUT	Tatang Mulyana Irfan Gantina	234
242	KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI ONLINE (UBER) DI JAKARTA	Nursiti Belly Aries	235
243	ENTREPRENEURIAL MOTIVATION UKM DI DESA DADAP INDRAMAYU	Abdul Fidayan	236
244	DETERMINAN MANAJEMEN MODAL KERJA DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI DASAR DAN KIMIA	Yuliani Rasyid Hs Umrie Ade Maharini Adiandari Lenny Nawangsari	237
245	<i>FEAR OF SUCCESS</i> WANITA KARIER DI BALI	Yeyen Komalasari I Gde Ary Wirajaya	238
246	PENGARUH DESTINATION IMAGE DAN PERCEIVED VALUE TERHADAP KEPUASAN DAN REVISIT INTENTION (STUDI PADA FESTIVAL BUDAYA CAP GO MEH DI KOTA SINGKAWANG)	Wenny Pebrianti Nofiyanti	239
247	PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS LAYANAN, DAN HARGA TERHADAP LOYALITAS MELALUI KEPUASAN KONSUMEN PADA JASA J&T EXPRESS DI KABUPATEN JEMBER	Alfin Rosita G.W Sudaryanto N. Ari Subagio	240
248	HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada GURU PNS SD NEGERI DI KOTA BOGOR)	Euis Agung Arita Nancy Yusnita	241
249	DIMENSI <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> DAN <i>MARKET PERFORMANCE</i> PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEI	I Made Sudana Rifqi Pramono	242
250	PERAN MEDIASI <i>CREATIVITY</i> DAN <i>ORGANIZATIONAL TRUST</i> PADA HUBUNGAN PENGARUH <i>AUTHENTIC LEADERSHIP</i> TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL INNOVATIVENESS</i>	Dwi Ratmawati Nella Ladita	243
251	FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DIVISI DESAIN PT. PAL INDONESIA (PERSERO)	Tri Siwi Agustina Zian Z. Rahman	244
252	ANALISA WASTE DENGAN METODE VALUE STREAM ANALYSIS TOOLS (VALSAT) DAN USULAN PERBAIKAN DENGAN METODE FISHBONE DIAGRAM PADA PROSES PRODUKSI TEH DI PT. GOPEK CIPTA UTAMA	T. Aria Auliandri Retno Dwi Wulandari	245
253	PERJANJIAN ASURANSI SEBAGAI SARANA UNTUK MEMANAGE RESIKO DALAM TRANSAKSI BISNIS	Aris Armuninggar	246
254	KOMITMEN PADA ORGANISASI ATAU KOMITMEN PADA KARIR? STUDI TENTANG KEPUASAN KARIR PADA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN PERUSAHAAN JASA DI INDONESIA	Nuri Herachwati Aulia Rachma	247
255	PERAN MEDIASI <i>ORGANIZATIONAL LEARNING</i> PADA <i>KNOWLEDGE MANAGEMENT</i> DAN <i>ORGANIZATIONAL INNOVATION</i>	Jerry Setiawan Ida Bagus Gede Adi Permana	248
256	PERUMUSAN STRATEGI OPERASI PT. IGLAS (PERSERO) DENGAN PENDEKATAN QUANTITATIVE STRATEGIC PLANNING MATRIX (QSPM)	Mochammad Alvin Wiratno Febriana Wurjaningrum	249

**FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN DIVISI DESAIN PT. PAL INDONESIA (PERSERO)**

Tri Siwi Agustina dan Zian Z. Rahman

Email ; agustina2772@gmail.com dan zianzr@gmail.com
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

ABSTRACT

Employees is an important asset for the company, therefore it should be noted the things that can improve the performance of employees. Optimal performance is absolute terms to satisfy the goals of the organization. To be able to have an optimal performance, an employee in his work must have a high motivation and supported by a good working environment. Increased Work Environmental Factors and Work Motivation to become one of the factors that are expected to improve Job Performance of employees. Work Environmental Factors (X) and Work Motivation (Z) into a dependent variable with Job Performance (Y). Job Performance can be increased if the Work Environmental Factors have been applied, with the Work Motivation is mediated by becomes part of the organization. This research was conducted on employees with the status of permanent employees who worked on the Design Division PT. PAL Indonesia (PERSERO). This research aims to know that impact of Work Environmental Factors on Job Performance have an influence on employees of PT PAL Indonesia (PERSERO) and to prove that the Work Environmental Factors have an influence on Job Performance through the Work Motivation. The approach in this study using a quantitative approach. The samples on this research i.e. 64 employees divided into 5 Departments which is Basic Design Department, Hull Construction and Hull Outfitting Department, Machinery Outfitting Department, Electronic Outfitting Department, and Engineering Support Department is drawn using Census Sampling technique. In this research Work Environmental Factors are as independent variables, Job Performance as the dependent variable, and Work Motivation as an intervening variable. Analytical techniques used in this research is the Partial Least Square (PLS). The results of this research proves that Work Environmental Factors have an impact on Job Performance, and Work Motivation proved to mediate the relationship between Work Environmental Factors and Job Performance on employees with the status of permanent employees who worked on the Design Division PT. PAL Indonesia (PERSERO).

keywords: *Work Environmental Factors, Job Performance and Work Motivation.*

FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DIVISI DESAIN PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

Tri Siwi Agustina dan Zian Z. Rahman

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

Email ; agustina2772@gmail.com dan zianzr@gmail.com

ABSTRACT

Employees is an important asset for the company, therefore it should be noted the things that can improve the performance of employees. Optimal performance is absolute terms to satisfy the goals of the organization. To be able to have an optimal performance, an employee in his work must have a high motivation and supported by a good working environment. Increased Work Environmental Factors and Work Motivation to become one of the factors that are expected to improve Job Performance of employees. Work Environmental Factors (X) and Work Motivation (Z) into a dependent variable with Job Performance (Y). Job Performance can be increased if the Work Environmental Factors have been applied, with the Work Motivation is mediated by becomes part of the organization. This research was conducted on employees with the status of permanent employees who worked on the Design Division PT. PAL Indonesia (PERSERO). This research aims to know that impact of Work Environmental Factors on Job Performance have an influence on employees of PT PAL Indonesia (PERSERO) and to prove that the Work Environmental Factors have an influence on Job Performance through the Work Motivation. The approach in this study using a quantitative approach. The samples on this research i.e. 64 employees divided into 5 Departments which is Basic Design Department, Hull Construction and Hull Outfitting Department, Machinery Outfitting Department, Electronic Outfitting Department, and Engineering Support Department is drawn using Census Sampling technique. In this research Work Environmental Factors are as independent variables, Job Performance as the dependent variable, and Work Motivation as an intervening variable. Analytical techniques used in this research is the Partial Least Square (PLS). The results of this research proves that Work Environmental Factors have an impact on Job Performance, and Work Motivation proved to mediate the relationship between Work Environmental Factors and Job Performance on employees with the status of permanent employees who worked on the Design Division PT. PAL Indonesia (PERSERO).

Keywords: *Work Environmental Factors, Job Performance and Work Motivation.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi, ini dikarenakan keberadaannya dalam organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dalam hal produktivitas. Suatu kinerja karyawan dapat diketahui jika individunya mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang menjadi tolak ukur pada sebuah organisasi. Moetheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak terdapat tolak ukur keberhasilannya.

Sedarmayanti (2011:2) menyatakan bahwa, lingkungan kerja dalam sebuah pekerjaan dianggap sebagai keseluruhan peralatan dan bahan yang dihadapi di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Patrick dan Bruce (1993) juga menyatakan bahwa, faktor lain yang mendukung kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah proses rangsangan individu untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) terhadap 254 karyawan pada 25 hotel di Bristol, Inggris menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kristensen, dkk (2005) terhadap 1.858 karyawan di Denmark. Penelitian lain yang dilakukan oleh Naharuddin & Sadeqi (2013) terhadap 139 karyawan di Malaysia menyatakan bahwa dari beberapa faktor lingkungan kerja yang ada, hanya dukungan supervisor yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara faktor lain yaitu *Job*

Aid dan *Physical Workplace Environment* memiliki hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. PAL Indonesia (Persero) yang merupakan perusahaan manufaktur Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang produksi kapal beserta komponen-komponen pendukung lainnya. Dengan proses utama PT. PAL Indonesia (Persero) yaitu memproduksi kapal, perusahaan telah memiliki sebuah divisi tersendiri dalam memulai proses awal produksinya yaitu Divisi Desain. Pada penelitian ini, Divisi Desain menjadi objek penelitian dalam PT. PAL Indonesia (Persero). Hal ini dikarenakan divisi tersebut merupakan penentu awal atas terciptanya produk dari perusahaan, yaitu kapal niaga maupun kapal perang. Selain itu, tuntutan atas permintaan produksi di dalam maupun luar negeri menjadi salah satu hal yang membuat karyawan harus memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan.

Sebagai tulang punggung perusahaan, bidang sumber daya manusia mendapat perhatian yang khusus dengan beragam kegiatan yang bertujuan meningkatkan basis kompetensi dari para karyawan di PT. PAL Indonesia (Persero). Selama kurun waktu 5 tahun terakhir ini, PT. PAL Indonesia (Persero) telah berhasil menerapkan sistem yang dapat meningkatkan kompetensi, keahlian dan manajemen sumber daya manusia serta pemagangan (*apprenticeship*). Hal ini menunjukkan upaya yang sungguh-sungguh dari PT. PAL Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kemampuan inti (*core competence*) dari para karyawannya.

Pada penelitian ini, jenis lingkungan kerja yang lebih diutamakan adalah lingkungan fisik (*physical working conditions*). Hal tersebut dipilih berdasarkan dengan objek penelitian terkait, di mana lingkungan kerja pada Divisi Desain dituntut bekerja dengan keterampilan yang tinggi dan diperlukan adanya dukungan dari segi lingkungan tempat kerja yang kondusif dan memadai agar dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi adalah:

1. Apakah *Work Environmental Factors* mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (Persero)?
2. Apakah *Work Environmental Factors* memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* pada karyawan Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (Persero).
2. Pengaruh secara tidak langsung *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* melalui *Work Motivation* sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (Persero).

2. Kajian Teoretis dan Pengembangan Hipotesis

2.1. *Work Environmental Factors*

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah keseluruhan peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memiliki pengaruh langsung dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan terhadap dirinya.

Nitisemito (2000) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Selanjutnya Nitisemito juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap organisasi serta bagaimana hubungan antar karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi.

2.2. *Work Motivation*

Menurut Patrick dan Bruce (1993) “motivasi adalah proses rangsangan individu untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan”. menurut Mathis dan Jackson (2002:29), “motivasi merupakan hasrat dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.

Motivasi kerja pada hakekatnya dapat juga memperlihatkan perilaku kerja dari seorang karyawan, ini dikarenakan karyawan yang bermotivasi akan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta membuat ketidakhadiran, keterlambatan, keluhan, dan sebagainya menjadi berkurang. Menurut Pinder (1988:11) motivasi kerja merupakan “kekuatan energi yang mengatur seseorang yang asalnya baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi”.

Seseorang yang memiliki motivasi terhadap pekerjaannya, maka akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan mandiri, selain itu mereka memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kemandirian dalam hal ini adalah kemampuan untuk menentukan kebebasan yang optimal dalam mencapai tujuannya, yaitu kinerja yang memuaskan atau disebut dengan *Self-Determination* (Ryan & Deci, 2001). *Self-Determination Theory* (SDT) dikemukakan oleh Ryan dan Deci (1985). Teori ini merupakan sebuah konsep antara motivasi dan kepribadian. Seseorang dikatakan akan memiliki *Self-Determination* ketika dipengaruhi motivasi di dalam dirinya.

2.3. Job Performance

Kinerja kerja merupakan kondisi bagaimana karyawan mampu melakukan tugas-tugasnya dengan memanfaatkan waktu, teknik, dan interaksi dengan orang lain (Hall dan Goodale, 1986). Interaksi dengan orang lain tersebut dapat dilakukan baik di dalam maupun dari luar organisasi. Schermerhorn (1989) menyatakan bahwa kinerja kerja merupakan hasil atas kuantitas dan kualitas kerja yang sudah dicapai oleh individu atau suatu kelompok yang mengacu pada pencapaian tugas secara efektif.

Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian dalam sebuah pelaksanaan yang dilakukan oleh individu terhadap suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Kinerja dianggap sebagai tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. Kinerja merupakan aspek-aspek yang dinilai dalam kombinasi dari perilaku yang diharapkan dengan tugas yang terkait (Motowidlo, 2003). Kinerja karyawan akan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mathis (1997:340) menyatakan kinerja karyawan sebenarnya tidak dikendalikan oleh perusahaan namun secara langsung lebih banyak dikendalikan oleh karyawan itu sendiri.

2.4. Keterkaitan Antar Variabel dan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh *Work Environmental Factors* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

Faktor lingkungan tempat kerja memberikan dampak besar bagi kinerja kerja karyawan baik terhadap hasil negatif atau hasil positif (Chandrasekar, 2011 dalam Naharuddin dan Sadegi, 2013). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi karena faktor-faktor lingkungan kerja baik *physical work environmental* maupun *psychosocial work environmental* memiliki peran penting terhadap terciptanya job performance pada suatu organisasi. Boles et. al. (2004) juga mengungkapkan bahwa ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja mereka akan meningkat. Penelitian terdahulu oleh Jayaweera (2015) mengungkapkan bahwa kinerja kerja yang tidak efisien akan membawa hal buruk bagi organisasi yang dikaitkan dengan produktivitas dan profitabilitas yang rendah serta gangguan pada keseluruhan efektivitas organisasi.

H₁: *Work Environmental Factors* (X) berpengaruh secara langsung terhadap *Job Performance* (Y) pada karyawan Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (Persero).

2.4.2. Pengaruh *Work Environmental Factors* (X) terhadap *Job Performance* (Y) melalui *Work Motivation* (Z) sebagai Variabel Intervening

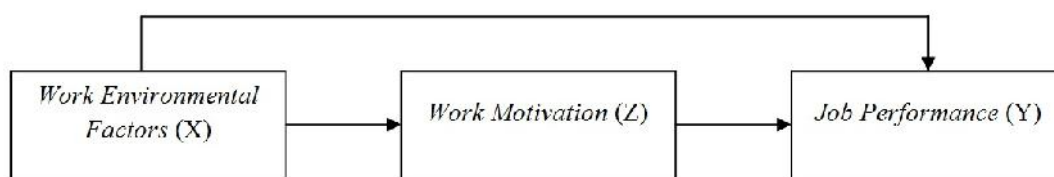
Salah satu susunan yang paling dikenal dari lingkungan kerja adalah menambah hubungan antara motivasi dan kinerja kerja. Menurut Sansone & Harackiewicz (2000) dalam Jayaweera (2015), motivasi

mengarahkan perilaku tertentu dalam mencapai tujuan yang spesifik. Kemudian menurut Armstrong (1994) dalam Naharuddin dan Sadegi (2013), karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, oleh karena akan terjadi hubungan antara motivasi dan kinerja yang positif. Penelitian terdahulu oleh Jayaweera (2015) juga mengungkapkan bahwa memotivasi karyawan cenderung dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif daripada tidak memotivasi karyawan. Selain itu, Jayaweera (2015) juga mengatakan bahwa karyawan yang memahami kondisi kerja yang buruk atau kurang baik, mereka menjadi kurang termotivasi dan akibatnya tidak mendapatkan performa yang memuaskan. Ini memiliki arti bahwa ketika karyawan memiliki motivasi, kinerja kerja mereka akan meningkat.

H₂: *Work Environmental Factors (X)* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Job Performance (Y)* melalui *Work Motivation (Z)* sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (Persero)

2.5. Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada pengujian hipotesis untuk membuktikan suatu dugaan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode penelitian ini dimulai dengan hipotesis, teori-teori, kemudian membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data (Primer dan Sekunder) dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian. Dengan menggunakan data yang terukur, maka pada metode penelitian kuantitatif akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan.

3.1. Prosedur Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan status karyawan tetap yang bekerja pada Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (PERSERO) yaitu sebanyak 64 karyawan yang terbagi dalam 5 departemen kerja yaitu Departemen *Basic Design*, Departemen *Hull Construction and Hull Outfitting*, Departemen *Machinary Outfitting*, Departemen *Electronic Outfitting*, dan Departemen *Engineering Support*.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Census Sampling* atau Sampling Jenuh. Sugiyono (2012:96) menjelaskan bahwa pengertian dari teknik *Census Sampling* atau Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan yang memiliki status sebagai karyawan tetap dari masing-masing departemen sebanyak 64 orang. Namun, dalam pengumpulan data yang dilakukan, data kuesioner yang kembali hanya sebanyak 57 rangkap kuesioner.

Penelitian ini memilih para karyawan dengan status karyawan tetap yang bekerja pada Divisi Desain sebagai kriteria responden yang terpilih dikarenakan divisi ini merupakan bagian utama dalam perusahaan industri yang membuat model dan desain produk sesuai dengan harapan konsumen di mana dalam penelitian ini adalah PT. PAL Indonesia (PERSERO).

3.2. Teknis Analisis

Metode yang digunakan haruslah sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang diteliti. Terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab penelitian. *Partial Least Square (PLS)* merupakan bagian dari atau alternatif *Structural Equation Modelling*. Analisis PLS terdiri dari model struktural yang menjelaskan hubungan antar variabel laten dan komponen pengukuran. Teknik analisis ini juga dianjurkan saat landasan teori model adalah tentatif atau pengukuran tiap variabel laten masih tergolong baru. Penggunaan PLS sebagai teknik analisis juga bertujuan untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak

serta proposi antar variabel dalam sebuah pengujian model. Pengujian hipotesis yang menggunakan suatu model untuk dikonfirmasi serta eksplorasi dapat dilakukan dengan menggunakan PLS. Analisa PLS digunakan karena model yang digunakan pada penelitian ini jumlah responden yang sedikit yaitu kurang dari 100 responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja (*Work Environmental Factors*) atau (X) sebagai Variabel Independen

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi atau tanggapan karyawan terhadap segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yangkemudian akan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Nitisemito, 1997). Jenis lingkungan kerja dalam penelitian ini lebih diutamakan pada lingkungan kerja psikososial/psikis (*psychosocial working conditions*). Adapun indikator lingkungan kerja psikososial/psikis (*psychosocial working conditions*) yang digunakan diadopsi dari Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) yang dikemukakan oleh Kristensen (2005) yaitu *Quantitative demands*, *Emotional demands*, *Influence at work*, *Meaning of work*, *Role clarity*, *Quality of leadership*, *Sense of community*, *Insecurity at work*, *Job satisfaction*, *General health*, dan *Mental health*.

Dalam penelitian ini, variabel bebas *Work Environment Factor* (Y) diukur dengan menggunakan skoring dengan lima poin pengukuran skala Likert (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

3.3.2. Motivasi Kerja (*Work Motivation*) atau (Z) sebagai Variabel Intervening

Menurut Pinder (1988:11) motivasi kerja merupakan "kekuatan energi yang mengatur seseorang yang asalnya baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi". Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini lebih mengarah pada Self-Determinant Theory (SDT), di mana motivasi tersebut mengacu pada motivasi pada kegiatan seseorang dalam menemukan sebuah ketertarikan, menantang secara optimal, atau estetis (mempunyai penilaian terhadap suatu hal). Adapun indikator yang digunakan menurut Ryan dan Deci (2002) yang mewakili tingkat Self-Determinant Theory (SDT) pada Work Motivation, antara lain *Amotivation* (AMO); *Extrinsic Motivation* yang terdiri dari *External regulation* (ER), *Introjected regulation* (INTRO), *Identified regulation* (IDEN), *Integrated regulation* (INTEG); dan *Intrinsic Motivation*

Dalam penelitian ini, variabel *intervening Work Motivation* (Z) diukur dengan menggunakan skoring dengan lima poin pengukuran skala Likert (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

3.3.3. Kinerja Karyawan (*Job Performance*) atau (Y) sebagai Variabel Dependen

Kinerja kerja merupakan kondisi bagaimana karyawan mampu melakukan tugas-tugasnya dengan memanfaatkan waktu, teknik, dan interaksi dengan orang lain (Hall dan Goodale, 1986). Adapun indikator yang digunakan menurut Gomes (2003:134), yaitu *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperative*, *Dependability*, *Initiative*, dan *Personal qualities*.

Dalam penelitian ini, variabel terikat *Job Performance* (Y) diukur dengan menggunakan skoring dengan lima poin pengukuran skala Likert (1 = sangat kurang, angka 2 = kurang, angka 3 = cukup, angka 4 = baik, dan angka 5 = sangat baik).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

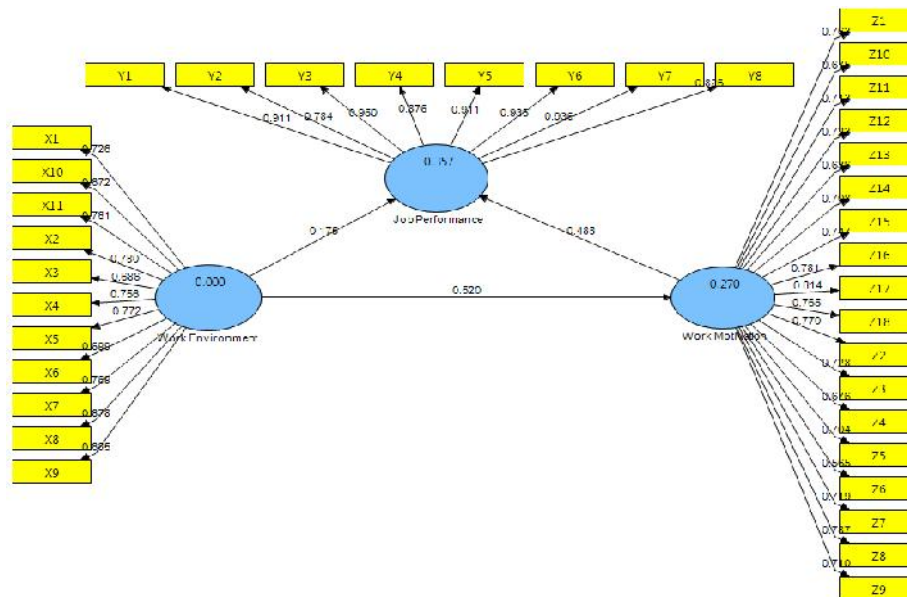
Responden penelitian adalah 57 orang karyawan yang memiliki status sebagai karyawan tetap yang bekerja pada Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (PERSERO) sebanyak 57 orang yang terbagi dalam 5 departemen kerja yaitu Departemen *Basic Design*, Departemen *Hull Construction and Hull Outfitting*, Departemen *Machinary Outfitting*, Departemen *Electronic Outfitting*, dan Departemen *Engineering Support*.

Berdasarkan jenis kelamin responden diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki merupakan jumlah tertinggi yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 73,7%. Sedangkan berdasar pada usia para responden diketahui bahwa usia diatas 30 tahun merupakan jumlah tertinggi, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 56,1%.

Kemudian berdasarkan status perkawinan responden diketahui bahwa status perkawinan menikah merupakan jumlah tertinggi yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 61,4%. Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden diketahui bahwa tingkat pendidikan S1 merupakan jumlah terbesar yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 52,6%. Setelah itu berdasar pada masa kerja para responden diketahui bahwa masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan responden dengan jumlah tertinggi, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 36,8%.

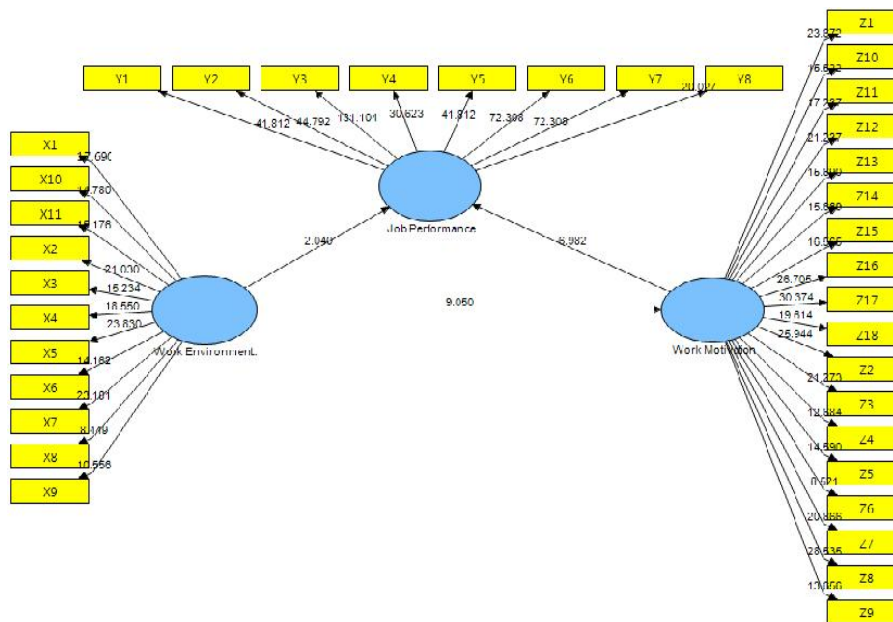
4.1.1. Partial Least Square (PLS)

Gambar 2
Hasil Estimasi Outer Model menggunakan PLS



Nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel *Work Environmental Factors*, *Work Motivation* dan *Job Performance* semuanya bernilai $>0,500$. Dengan demikian berarti indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*. Pada masing-masing indikator pada variabel *Work Environmental Factors*, *Work Motivation* dan *Job Performance* memiliki nilai *loading factor* terbesar pada variabel yang disusunnya dibandingkan pada variabel lainnya. Dengan demikian bisa dikatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Pada masing-masing indikator pada variabel *Work Environmental Factors*, *Work Motivation* dan *Job Performance* semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dalam model penelitian, masing-masing variabel penelitian telah memenuhi *composite reliability*.

Gambar 3
Hasil Estimasi Inner Model menggunakan PLS



Tabel 1
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Work Environmental Factors	0.000
Work Motivation	0.270
Job Performance	0.357

Sumber : Hasil output SmartPLS

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa *Work Environmental Factors* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,000 karena tidak adanya variabel lain yang mempengaruhi variabel tersebut, kemudian jalur hubungan antara *Work Environmental Factors* dan *Work Motivation* menghasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,270 yang menunjukkan bahwa prosentase keragaman dari *Work Motivation* dapat dijelaskan oleh *Work Environmental Factors* yang dirasakan sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 73% dijelaskan oleh variabel lain selain *Work Environmental Factors*.

Jalur hubungan antara *Work Environmental Factors* dan *Work Motivation* terhadap *Job Performance* menghasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,357 yang menunjukkan bahwa keragaman persepsi *Job Performance* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Environmental Factors* dan *Work Motivation* sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dijelaskan oleh variabel lain selain *Work Environmental Factors* dan *Work Motivation*.

4.1.2. Pengujian Hipotesis

– Pengujian Hipotesis I

Gambar 4
Hasil Estimasi Inner Weight melalui Pengaruh Langsung



Tabel 2
Pengaruh Langsung

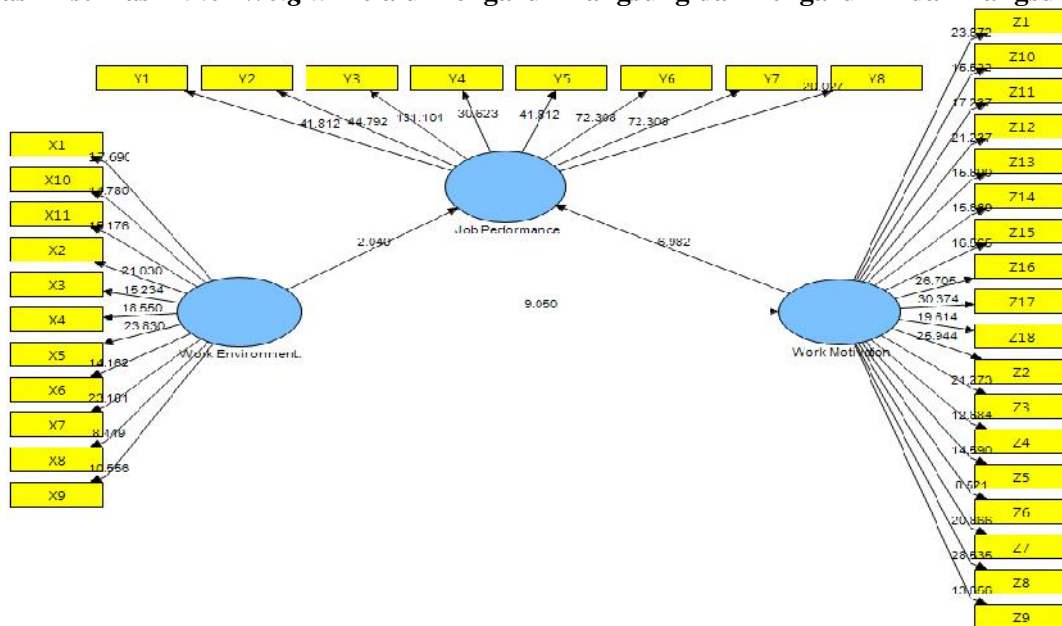
Pengaruh	Koefisien Path (O)	Standart Error (STERR)	T-Statistic (O/STERR)	Keterangan
<i>Work Environmental Factors</i> → <i>Job Performance</i>	0.452	0.081	5.556	Signifikan

Sumber : Hasil output SmartPLS

Hasil estimasi besarnya pengaruh antara *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* adalah 0,452 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 5,556. Berdasarkan pada hasil tersebut, nilai *T-Statistic* sebesar $5,556 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa *Work Environmental Factors* memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan Divisi Desain PT. PAL Indonesia (Persero). Dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

– **Pengujian Hipotesis II**

Gambar 5
Hasil Estimasi Inner Weight melalui Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung



Tabel 3
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Koefisien Path (O)	Standart Error (STERR)	T-Statistic (O/STERR)	Keterangan
<i>Work Environmental Factors</i> → <i>Job Performance</i>	0.175	0.086	2.040	Signifikan
<i>Work Environmental Factors</i> → <i>Work Motivation</i>	0.520	0.058	9.050	Signifikan
<i>Work Motivation</i> → <i>Job Performance</i>	0.488	0.070	6.982	Signifikan

Sumber : Hasil output SmartPLS

Hasil estimasi besarnya pengaruh antara *Work Environmental Factors* terhadap *Work Motivation* adalah 0,520 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 9,050. Berdasarkan pada hasil tersebut, nilai *T-Statistic* sebesar $9,050 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa *Work Environmental Factors* memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Work Motivation*.

Selanjutnya hasil estimasi besarnya pengaruh antara *Work Motivation* terhadap *Job Performance* adalah 0,488 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 6,982. Berdasarkan pada hasil tersebut, nilai *T-Statistic* sebesar $6,982 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa *Work Motivation* juga memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap *Job Performance*.

Kemudian, jalur pengaruh secara langsung antara *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* dengan variabel *intervening Work Motivation* adalah sebesar 0,175 yang juga masih bersifat signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,040 mengalami penurunan dibandingkan dengan besar pengaruh langsung antara *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* tanpa variabel *intervening Work Motivation* sebelumnya yang sebesar 0,452 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 5,556.

Dari penjelasan kedua pengujian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* dengan variabel *intervening Work Motivation*. Mediasi yang terjadi pada hubungan ini adalah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya masih signifikan setelah variabel *intervening* dimasukkan atau dapat dikatakan mediasi pada penelitian ini bersifat *partial mediation*.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Work Environmental Factors* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

Hasil analisis pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif yang signifikan *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* (nilai *T-Statistic* sebesar $5,556 > 1,96$) pada karyawan Divisi Desain PT. PAL Indonesia (Persero), hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang searah pada *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance*. Apabila persepsi karyawan Divisi Desain PT. PAL Indonesia (Persero) terhadap *Work Environmental Factors* yang mempengaruhi dirinya itu tinggi, maka *Job Performance* para karyawan juga akan tinggi. Bahkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil deskripsi jawaban responden terhadap variabel *Job Performance* sangat tinggi. Hal itu didukung pendapat oleh Chandrasekar (2011) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan tempat kerja memberikan dampak besar bagi kinerja kerja karyawan baik terhadap hasil negatif atau hasil positif.

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi karena faktor-faktor lingkungan kerja baik *physical work environment* maupun *psychosocial work environment* akan memiliki peran terhadap situasi dalam pekerjaan agar terciptanya *Job Performance* pada organisasi tersebut. Pengaruh *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* menunjukkan bahwa karyawan Divisi Desain PT. PAL Indonesia (Persero) menjadikan *Work Environmental Factors* sebagai faktor yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja (*Job Performance*) dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Dapat dikatakan juga bahwa *Work Environmental Factors* yang diterapkan oleh PT. PAL Indonesia (Persero) membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

4.2.2. Pengaruh *Work Environmental Factors* (X) terhadap *Job Performance* (Y) melalui *Work Motivation* (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Hasil analisis pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif yang signifikan *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* melalui *Work Motivation* pada karyawan Divisi Desain PT. PAL Indonesia (Persero). Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil estimasi pengaruh *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* melalui *Work Motivation* dapat diketahui sebesar 0,175 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2,040 yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung antara *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* yaitu sebesar 0,452 dengan nilai *T-Statistic* sebesar 5,556. Hal ini dikarenakan pengaruh antara *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance* bersifat signifikan saat variabel *Work Motivation* dipergunakan dalam model struktural, maka sifat mediasi dari *Work Motivation* adalah *partial mediation*.

Makna dari *Work Motivation* merupakan variabel *partial mediation* adalah bahwa ada maupun tidak adanya *Work Motivation* sebagai variabel mediasi tersebut tidak mengubah pengaruh *Work Environmental Factors* terhadap *Job Performance*. Hal tersebut ditengarai karena terjadinya *partial mediation* pada penelitian ini, *Work Motivation* yang dilibatkan adalah motivasi secara intrinsik.

Apabila persepsi karyawan Divisi Desain PT. PAL Indonesia (Persero) terhadap *Work Environmental Factors* yang mempengaruhi dirinya itu tinggi maka *Job Performance* para karyawan juga akan tinggi, demikian pula apabila dimediasi oleh *Work Motivation*.

Kelemahan pada penelitian ini adalah melibatkan motivasi secara intrinsik sebagai salah satu alat ukur pada variabel *Work Motivation*, yang mengakibatkan pada pengaruh mediasi menjadi bersifat parsial.

5. Simpulan

Berdasarkan analisa menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Environmental Factors* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Work Environmental Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* karyawan tetap yang bekerja pada Divisi Desain di PT. PAL Indonesia (PERSERO).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Environmental Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* dengan mediasi *Work Motivation*. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Work Environmental Factors* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Job Performance* dengan *Work Motivation* dengan mediasi terbukti kebenarannya. Penelitian *Work Environmental Factors* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel *intervening* ini menggunakan *partial mediation* sehingga maknanya adalah variabel *Work Environmental Factors* dapat berpengaruh secara langsung dengan *Job Performance* atau *Work Environmental Factors* dapat berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Work Motivation*.

Daftar Referensi

- Armstrong, M. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Kompetindo.
- Boles, M., Pelletier, B. & Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 46(7), 737-745.
- Hall, D.T., & J. Goodale. (1986). *Human Resource Management: Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scott Foresman.
- Jayaweera, Thusel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3; 271-278. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>

- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial questionnaire — A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31(6), 438-449. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (1997). *Human Resource Management 8th Edition*. Minnessota: West Publishing Company.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Buku 2. Terjemahan Jakarta: PT.Salemba Emban Patria.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Montana, Patrick J. dan Charnov, Bruce H. (1993). *Management*, 2nd ed. New York: Barron's Educational Series, Inc.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology: Vol.12. Industrial and organizational psychology* (pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Niti Semito, S. Alex. (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia Printing.
- Niti Semito, S. Alex. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia Printing.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Toronto: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2007). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT.Salemba Emban Patria.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749– 761.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (Eds.). *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Schermerhorn. (1989). *Management for Productivity*. New York: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.