

## **BAB II** **Kajian Pustaka**

### **2.1 Kajian Teori**

#### **2.1.1 Manajemen**

##### **a. Pengertian Manajemen.**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) mengatakan bahwa “Manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. T. Hani handoko (2015:11)

Menurut Alex. S Nitesamito (2012) mengatakan bahwa “Manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut sadili (2016:6) mengatakan bahwa “Manajemen adalah upaya untuk mengukur segala sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengarahan, pemimpin, dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

##### **b. Unsur-unsur dalam Manajemen.**

Berdasarkan pengertian manajemen di atas maka penulis melihat semua kegiatan saling berhubungan dengan usaha atau kelompok manusia dan tidak pada orang tertentu walaupun penerapan pada satu orang tidak mustahil, di dalam manajemen kelompok manusia menjadi unsur dasar terpenting, karna semua kegiatan

manajemen tergantung kepada kemampuan seorang pimpinan dalam mengerakan bawahannya.

Dalam manajemen, pengaturan dan pengeloan berkaitan dengan orang metode, material, yang akan digunakan dalam istilah manajemen disebut dengan unsur-unsur manajemen (tool of management) .Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan sarana atau alat (tool).

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapi tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja. Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya system kerja sama atau system sosial diantara orang-orang tersebut.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan.**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan

kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

### **b. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2016:22), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelian 2015:108) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10)Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

- 1) Cahaya Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) Warna Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat 19 pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 3) Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Disiplin dapat pula

diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,

Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Banyak orang mengatakan bahwa pada zaman sekarang sangat sulit mencari kader-kader pemimpin pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri dan tidak atau kurang peduli pada kepentingan orang lain, dan kepentingan lingkungannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena makin langkanya kepedulian pada kepentingan orang banyak, dan kepentingan lingkungannya.

Sekurang-kurangnya terlihat ada tiga masalah mendasar yang menandai kekurangan ini. Pertama adanya krisis komitmen. Kebanyakan orang tidak merasa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memikirkan dan mencari pemecahan masalah kemaslahatan bersama, masalah harmoni dalam kehidupan dan masalah kemajuan dalam kebersamaan. Kedua, adanya krisis kredibilitas.

## **b. Pengertian Disiplin Kerja**

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Afandi 2018:11). Menurut Mangkuprawira (2017:122), Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya di pandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, ceteris paribus. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

### **c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### **2.1.5 Motivasi Kerja.**

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (Robbins, 2009:214) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan

yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.(Mathis dan Jackson, 2006:114)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007:149) Pengertian tentang motivasi yang dikutip oleh wibowo (2011:378) yaitu: 11 Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205)

**a. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.**

Untuk memotivasi karyawan, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. (Hasibuan, 2007:142)

Keinginan-keinginan itu adalah (Peterson dan Plowman dalam Hasibuan, 2007:142) :

- 1) Keinginan untuk hidup (The desire to live), artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang manusia bekerja untuk dapat makan, dan selanjutnya makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.



- 2) Keinginan untuk suatu posisi (The desire for position), artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) Keinginan akan kekuasaan (The desire for power), artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong orang mau bekerja.
- 4) Keinginan akan pengakuan (The desire for recognition), artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut, sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

**b. Indikator Motivasi kerja.**

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari berbagai teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. (Robbins, 2009:218) Teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja (satisfied), sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (dissatisfied). Faktor-faktor

instrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggung jawab. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan.

## **2.1.6 Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97).

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2010:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap

menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Didalam Mangkunegara (2010:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

**c. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja.**

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja Sutrisno (2016:94) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

- 2) Pengetahuan, Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- 3) Penyesuaian pekerjaan, Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 4) Hubungan kerja, Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam kerja.

**d. Penelitian Terdahulu.**

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehingga memperkaya teori-teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti yang sebelumnya dapat ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

No.	Nama Peneliti, nama Jurnal, Vol. Dan nmr. Jurnal, dan Hal. Artikel	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA. Vol.4, No.1, November 2020.ISSN 2599-171X ISSN : 2598- 9545	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service.	Kuantitatif	Tujuan penelitian mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service secara parsial dan simultan. Metode penelitian dengan Asosiatif metode. 50 responden adalah sampelnya. Regresi linier berganda merupakan teknik analisis datanya. Hasil penelitian ini sebagai berikut : “Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau Semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja dan semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja bila dipadukan secara simultan semakin kinerja karyawan meningkat, pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan
2.	Abdul Hanafi, Zulkifli Dimensi, Vol.7, No.2 : 406-422 Juli 2018 ISSN : 2085-9996	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers.	Analisis regresi berganda	Pengumpulan data adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden, wawancara dengan anggota organisasi, dan juga melihat dokumen yang diperlukan. Data yang dikumpulkan didukung oleh pengujian

			<p>asumsi dan reliabilitas. Analisis model didukung oleh pengujian asumsi klasik; uji korelasi otomatis multikolonieritas. Untuk mengetahui tentang penentuan koefisien determinasi, pengujian dilakukan dengan melihat koefisien determinasi. Dari data regresi berganda diperoleh garis kemiripan kemiripan dan diketahui bahwa hasil uji Hipotesis. Lingkungan (X1) dan Diciplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: Ditemukan bahwa nilai Hipotesis kedua adalah variabel lingkungan (X1) dan Diciplin (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial efek kinerja (Y) diterima di PT. Razer Brothers.</p>
3.	<p>Vivi Nila Sari. Jurnal EKOBISTEK , Vol.8, No. 2, Oktober 2019 , Hal 37-48, ISSN : 2301-5268   E-ISSN : 2527-9483</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang.</p>	<p>Diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:  a. Apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak ada maka Prestasi Kerja tetap sebesar konstanta.  b. Lingkungan Kerja sebesar 0.454, apabila terjadi peningkatan Lingkungan Kerja. Sebesar 1 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0.454 satuan. Tanda</p>



				<p>positif pada koefisien X1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap Prestasi Kerja.</p> <p>c. Disiplin Kerja sebesar 0.449, apabila terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0.449 satuan. Tanda positif pada koefisien X2 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap Prestasi Kerja.</p> <p>d. Motivasi Kerja sebesar 0.143, apabila terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0.143 satuan.</p>
4.	Edy Thamrin. JOM FEKON Vol.1 No.2 Februari 2015	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SIAK DIAN PERMAI BANDAR SEKIJANG PELALAWAN		<p>Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-hitung lebih besar maka bila dibandingkan pada t-tabel dengan signifikan dapat dilihat bahwa t hitung dan Sig. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Hasil pengujian variabel disiplin diperoleh t-hitung lebih besar dengan perbandingan lebih kecil, dapat terlihat t hitung dengan demikian dapat disimpulkan</p>

				<p>bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar sekijang. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi diperoleh thitung sebesar 4.580 dengan perbandingan ttabel sebesar 1.978, dapat diperoleh thitung (4,580) &gt; ttabel (1,978) dan Sig. (0,000) &lt; 0,05. Terlihat bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.</p> <p>Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa ketiga variabel penelitian lingkungan kerja, disiplin dan motivasi, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor motivasi. Hal ini disebabkan motivasi (engagement atau sungguh-sungguh, komitmen, kepuasan dan turnover tolak ukur) bagi karyawan sangatlah penting karena ini dapat menyatukan semangat kerja untuk mencapai hasil produktivitas yang memuaskan.</p>
--	--	--	--	--

	<p>ISBN: 978-1-78441-454-2, eISBN: 978-1-78441-453-5 ISSN: 2050-2060.</p>		<p>these networks interplay with the clusters they form. The focal point for our analysis is the Graphics, Animation and New Media Network of Centres of Excellence (GRAND NCE), a Canadian scholarly network in which scholars collaborate across disciplinary, institutional, and geographical boundaries in one or multiple projects with the aid of information and communication technologies. To understand the complexity in such networks, we first identified scholars' clusters within the work, want-to-meet, and help networks of GRAND and examined the correlation between these clusters as well as with disciplines and geographic locations. We then identified three types of motivation that drove scholars to join GRAND: practical issues, novelty-exploration, and networking. Our findings indicate that (1) scholars' interests in the networking opportunities provided by GRAND may not easily translate into actual interactions. Although scholars express interests in boundary-spanning collaborations, these mostly occur within the same discipline and geographic area. (2) Some motivations are reflected in the structural characteristics of the clusters we identify, while others are irrelevant to the establishment of collaborative ties. We argue that institutional intervention may be used to enhance geographically dispersed, multidisciplinary collaboration.</p>
--	---	--	---

7.	Rianne Appel-Meulenbroek, Maria Clippard, Andreas Pfnür, (2018) Vol. 20 Issue: 1, pp.56-80,	"The effectiveness of physical office environments for employee outcomes: An interdisciplinary perspective of research efforts", Journal of Corporate Real Estate,	<p>Purpose – This study aims at understanding academic practice in the field of physical office environment research and providing recommendations for further enhancement of the field. It shows which effects of the physical office environment on employee outcomes are studied by which disciplines, and which methodologies are used by whom and on which variables. Existing gaps in research that are confirmed by these analyses are discussed and “assigned” to obvious, best suited combinations of future multi-disciplinary research projects to call for studies that would help practice in better decision-making.</p> <p>Design/methodology/approach – After a systematic search and selection of studies, an exploratory analysis of 134 empirical studies from 50 different journals (and other sources) was performed. The selected studies were entered into a database with information on the empirical parameters of the study, the methodology and author information. From this database, cross-tables were built and tested with Canonical Correspondence analyses.</p> <p>Findings – Results of the analyses showed that each discipline has its preferred topics and methods of research. In general, questionnaires are preferred over hard data from physical and physiological recordings. Still many important gaps exist in fully clarifying workplace effectiveness. This paper suggests which disciplines would be <b>capable of taking up</b></p>
----	---	--	--

				<p>which challenges in future studies through interdisciplinary cooperation to further advance the field and corporate real estate management/FM in practice.</p> <p>Originality/value – The Correspondence analyses not only confirmed important gaps for future research but also identified which disciplines would be best suited to take up these challenges.</p>
8.	<p>Dan Harnesk John Lindström, (2011), Vol. 19 Iss 4 pp. 262 – 276.</p>	<p>"Shaping security behaviour through discipline and agility", Information Management &amp; Computer Security,</p>		<p>Purpose – The purpose of this paper is to broaden the understanding about security behaviour by developing a security behaviour typology based on the concepts of discipline and agility.</p> <p>Design/methodology/approach – A case study was designed to analyze security behaviours in one public nursing centre. The inquiry was organized around the themes discipline and agility, culture, and security processes in order to get an in-depth understanding of the complex relationship between security management, referred to as discipline, and security in use, referred to as agility. Findings – The paper shows that security behaviour can be shaped by discipline and agility and that both can exist collectively if organizations consider the constitutional and existential aspects of information security (IS) management. Practical implications – This research makes a pivotal stand for the issue how security behaviours narrate a broad picture to enhance IS management. In particular, this will improve design of IS training and awareness programs.</p>

				Originality/value – This research is relevant to IS management in organizations, particularly as behavioural and cultural aspects are becoming increasingly significant for maintaining and also designing systemic IS management.
--	--	--	--	--

#### **e. Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyoni (2015:134) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan” . Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh.

- 1) H1 Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) H2 Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
- 3) H3 Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan.
- 4) H4 Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi secara simultan terhadap kinerja Kerja Karyawan.

#### **f. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan secara definitive dengan konsep pengaruh suatu hubungan dalam variable

independent terhadap variabel dependent. Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

- 1) Variabel independent atau variable bebas merupakan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi.
- 2) Sedangkan variable dependent ialah Kinerja Kerja.

Untuk menunjukkan keempat variable di atas maka peneliti dapat menggambarkan dalam paradigma sederhana dengan tiga variabel independent dan satu variabel dependent.

