# BAB II

# LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. **Kajian Pustaka**
2. **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya ialah kebutuhan serta keinginan orang tersebut[[1]](#footnote-1).

Hasibuan mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan serta daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.[[2]](#footnote-2)Adapun Siagian mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan seseorang yang mendorong, mengaktifkan, menggerakan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, serta tindak tanduk seseorang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi yaitu akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Kerena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukan dorongan tertentu dalam mengatasi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berkelainan pula.[[3]](#footnote-3)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, menjadi pemacu diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan beserta mendorong semangat kerja seseorang.[[4]](#footnote-4)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan bersama tujuan perusahaan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan serta kepuasan individu yang menyebabkan seseorang bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan serta mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu merupakan keinginan melengkapi material maupun nonmaterial yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Jika kebutuhan beserta kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak supaya dapat melengkapi kebutuhan serta kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan serta kepuasan yang diinginkan, semakin giat seseorang bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan serta kepuasan yang ingin dicapai seseorang menggambarkan semangat bekerja orang tersebut.

Adapun Teori tentang Motivasi Kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:[[5]](#footnote-5)

1. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Menurut Maslow kebutuhan serta kepuasaan pekerja identik kepada kebutuhan biologis maupun psikologis, yakni berupa material maupun non-material. Dasar teori ini ialah manusia merupakan mahkluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya yaitu kepuasan yang belum terpengaruhi serta kebutuhannya berjenjang.

1. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori ini mengatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan pencapaian (*Need for achievement*).

Kebutuhan pencapaiaan adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat terhadap pekerjaan, serta mengarahkan tingkah laku kepada usaha guna mencapai prestasi tertentu.

1. Kebutuhan hubungan (*Need for effiliation*)*.*

Kebutuhan hubungan adalah kebutuhan akan kehangatan serta sokongan terhadap hubungan antara individu dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab kepada orang lain.

1. Kebutuhan kekuasaan (*Need for power*).

Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan untuk menguasai serta memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini, mengakibatkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memikirkan perasaan orang lain. Seperti hal diijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Teori kebutuhan dasar McClelland, mungkin paling tepat diterapkan dalam memahami karier-karier organisasi perusahaan serta manajer. Mereka mengenal Tiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan bersahabat. Namun realita yang ada, cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau bersahabat.

1. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori erg dari clayton aldefer juga menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkatkan kebutuhan sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Pendapat Maslow tentang kebutuhan manusia juga didukung oleh Alderfer menyatakan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan bersifat hierarki. Namun Alderfer menyempurnakan sekaligus membagi hierarki kebutuhan Maslow ke dalam tiga kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan eksistensi *(existence),* kebutuhan ketergantungan *(relatedness),* serta kebutuhan perkembangan *(growth),* yang disebut teori ERG.

1. **Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Faktor motivasi terdiri dari seperti berikut[[6]](#footnote-6) :

1. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi
2. Pengakuan atau penghargaan
3. Pekerjaan yang penuh tantangan
4. Tanggung jawab yang lebih besar
5. Kemajuan dan pertumbuhan
6. **Jenis- jenis motivasi**

Menurut Dimyati dan Mudjiono, motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yakni sebagai berikut[[7]](#footnote-7):

1. Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang mempunyai pondasi motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimyati mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan serta perasaan subjektif dan dorongan dalam mencapai kepuasan, seperti mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

1. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan terhadap motif sosial, sikap serta emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif juga kurasif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan kepada siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar.

1. **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah :[[8]](#footnote-8)

1. Penghargaan diri; Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
2. Seseorang merasa termotivasi jika diberi kekuasaaan serta kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
3. Kebutuhaan Keamanan Kerja; Kebutuhan untuk memperoleh jaminan serta rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik dan juga terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman terhadap masa depannya.

Berdasarkan Indikator diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa indikator Motivasi kerja merupakan; *Kebutuhan Fisiologi* yang memuat kebutuhan kelangsungan hidup seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya. *Kebutuhan Penghargaan* yang memuat kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang serta efektifitas kerja seseorang. *Kebutuhan Rasa Aman* meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja.

1. **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, serta fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam mejalankan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi terhadap berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian juga dalam halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yakni lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.[[9]](#footnote-9) Menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[[10]](#footnote-10)

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, serta nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan juga prasarana, serta hubungan kerja terhadap sesama rekan kerja.[[11]](#footnote-11) Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya yaitu:[[12]](#footnote-12)

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja
12. **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti Indikator-indikator lingkungan kerja Fisik yakni sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan serta kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, menyebabkan tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

1. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup guna menjaga kelangsungan hidup metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang serta bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar ialah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

1. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar dalam mengatasinya yakni kebisingan. Kebisingan di tempat kerja yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, serta menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

1. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bau di sekitar tempat kerja yang dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, serta bau-bau yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

1. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat juga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan kondusif maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja yakni dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

Menurut Hariandja Indikator-indikator lingkungan kerja non Fisik yaitu sebagai berikut:[[13]](#footnote-13)

1. Hubungan Atasan terhadap Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya.

1. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan serta interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.

Berdasarkan dari beberapa indikator yang diatas peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah *Penerangan;* pencahayaan ditempat kerja yang baik menciptakan kenyamanan dalam bekerja*, Suara kebisingan;* Semakin sedikitnya kebisingan yang berada disekitar tempat bekerja membuat kebih focus dalam bekerja*, Hubungan antar pegawai;* Dalam bekerja tentu harus berhadapan dengan individu-individu yang memiliki sifat yang berbeda sehingga hubungan antar karyawan harus memiliki hubungan yang baik*.*

1. **Disiplin kerja**

Singodimedjo mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan serta kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian dari tujuan perusahaan.[[14]](#footnote-14)

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib serta bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan juga ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.[[15]](#footnote-15)

1. **Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno bahwa hal yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1. Besar kecil pemberian kompensasi

Besar kecil kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan, akan meningkatkan disiplin.

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya serta bagaimana ia dapat mengendalikan ucapan, perbuatan, juga sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat menjadi pegangan bersama.

1. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuat.

1. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan dalam mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditentukan.

1. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain, perhatian dari atasan dapat menyetarakan karakter tersebut.

1. **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Simamora Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya[[16]](#footnote-16) :

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan adalah sikap patuh pada aturan yang berlaku. Sikap yang muncul dari dorongan tanggung jawab kamu sebagai anggota organisasi

1. Efektif dalam bekerja

Salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektifitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

1. Tindakan korektif

Suatu perilaku yang tidak biasa, sehingga perilaku kolektif dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang relative spontan, tidak terstruktur dan tidak stabil dari sekelompok orang, yang bertujuan untuk menghilangkan rasa ketidakpuasan dan kecemasan.

1. Kehadiran tepat waktu

Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. Tingkat absensi

Absensi adalah ketidakhadiran seseorang dari tugas atau kewajiban.

1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Ketepatan yang dilakukan oleh seorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari beberapa indikator yang diatas peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu: *Disiplin waktu;* ketepatan waktu, efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar diselesaikan sesuai tujuan. *Tanggung Jawab;* melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna. *Sikap dan Perilaku;* Sikap yang taat pada peraturan perusahaan, serta sikap terhadap atasan.

1. **Kinerja**

Kinerja diartikan sebagai kuantitas serta kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melakukan tugas pokok dan juga fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang ditentukan atau telah berlaku dalam organisasi.[[17]](#footnote-17)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara Kinerja atau Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[[18]](#footnote-18)

Menurut Hasibuan Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas atas kecakapan, usaha serta kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut kinerja yakni suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. [[19]](#footnote-19)

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis Kinerja Karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.[[20]](#footnote-20)

1. **Faktor yang mempengaruhi kinerja**
2. Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai. Semakin besar presentase target yang dicapai, semakin tinggi efektifitas. Sedangkan definisi efisien yaitu suatu pencapaian target dengan menggunakan biaya dalam jumlah yang sama demi mendapatkan output lebih besar. Efisien adalah suatu usaha yang paling tepat demi menghasilkan segala sesuatu yang dikehendaki.

1. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

1. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan kepada hukum serta peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat bekerja.

1. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi[[21]](#footnote-21).

1. **Aspek-aspek yang dinilai**

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:[[22]](#footnote-22)

1. Kemampuan teknis, kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, tehnik, serta peralatan yang dipergunakan untuk mengerjakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan serta penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.
4. **Indikator Kinerja**

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini menurut Malthis dan Jackson adalah: [[23]](#footnote-23)

1. Kualitas Kerja Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas Kerja Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa indikator yang diatas peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari kinerja merupakan, *Efektivitas;* Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia. *Komitmen Kerja;* Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan. *Kualitas dan Kuantitas;* menyesuaikan penampilan aktivitas guna memenuhi tujuan dari suatu aktivitas, sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. **Penelitian Terdahulu**

Olivia Theodora (2015), dalam Judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang”. Berdasarkan Penelitian tersebut kesimpulan hasil penelitiannya bahwa Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa motivasi *exsistence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan hitung sebesar 0,179.

Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014), dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Berdasarkan penelitian tersebut kesimpulan dari hasil penelitian menunjukan bahwa analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Yayu Sudia (2012), dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat”. Berdasarkan Penelitian tersebut terdapat kesimpulan hasil penelitian bahwa variable kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi apabila digabungkan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), dalam judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

M. Abdul Kholil, Marzolina dan Taufiqurrahman (2014), dalam judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”. Berdasarkan penelitian tersebut kesimpulan dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi Kinerja.

Didik Widiyanti (2015), dalam judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesahatan Kabupaten Sragen”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dinas kesehatan kabupaten sragen.

Apfia Ferawati (2017), dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya”. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak.

Windy Dyah Indryani (2016), dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya”. Hasil pengujian uji t menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaya Indah Buana Surabaya.

Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu kepemimpinan, displin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja dosen dan karyawan yang optimal faktor kepemimpinan, displin dan lingkungan perlu ditingkatkan.

Kholek Mohtamaji (2011), dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati”. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian secara parsial hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian |
| 1 | Olivia Theodora  (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang | Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa motivasi *exsistence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan hitung sebesar 0,179. Hal ini berarti bahwa motivasi *exsistance* yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. | Penelitian ini sama-sama meng -gunakan variable Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja. | Objek dari penelitian di PT. Sejahtera Motor Gemilang sedangkan penulis pada PT. Interbis Sejahtera Palembang |
| 2 | Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya  (2014) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menilai keadaan lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 4,19, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 4,13 berarti keadaan fisik maupun non fisik karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik. Serta memiliki pengaruh yang signifikan. | Penelitian ini sama-sama meng-gunakan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja | Objek dari penelitian adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, sedangkan penulis pada PT. Interbis Sejahtera Palembang. |
| 3 | Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Yayu Sudia (2012) | Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat | hasil penelitian bahwa variable kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi apabila digabungkan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. | Sama- sama menggunakan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja | Memiliki perbedaan pada Objek yang digunakan, begitu juga dengan beberapa variabel yang berbeda pula yakni Kepemimpinan, Komunikasi |
| 4 | Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) | Hasil analisis menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. | Sama-sama meneliti valiabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. | Penelitian ini meng-gunakan studi pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya sedangkan penulis pada PT. Interbis Sejahtera Palembang |
| 5 | M. Abdul Kholil, Marzolina dan Taufiqurrahman (2014) | Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi Kinerja. | Menggunakan variabel yang sama yaitu Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja | Penelitian ini meng-gunakan objek yang Berbeda |
| 6 | Didik widiyanti (2015) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesahatan Kabupaten Sragen | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dinas kesehatan kabupaten sragen. | Penelitian ini meng-gunakan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kualitas Kinerja | Penelitian ini meng-gunakan variabel Gaya kepemimpinan dan menggunakan Dinas Kesehatan sebagai Objek |
| 7 | Apfia Ferawati (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya | Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak. | Sama-sama mengguna kan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja | Penelitian ini memilih objek yang diteliti yaitu Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya |
| 8 | Windy Dyah Indryani (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya | Hasil pengujian uji t menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaya Indah Buana Surabaya. | Peneliti sama-sama mengguna-kan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja | Terdapat variabel yang berbeda dengan penulis yaitu Gaya Kepemimpinan, serta perbedaan objek penelitian |
| 9 | Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu kepemimpinan, displin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja dosen dan karyawan yang optimal faktor kepemimpinan, displin dan lingkungan perlu ditingkatkan. | Peneliti mengguna-kan variabel Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja | Peneliti menetapkan Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta sebagai objek penelitian |
| 10 | Kholek Mohtamaji (2011) | Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati | Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian secara parsial hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Peneliti menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja | Penelitian ini menggunakan Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja. |

1. **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yakni yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih[[24]](#footnote-24). Berdasarkan teori dan konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) dan Aldo Herlambang Gardjito (2014). Menunjukan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada.

Dengan demikian dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Dari dasar penelitian terdahulu diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Palembang.

1. **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati (2014) serta M. Abdul Kholil (2014). Dimana hasil uji hipotesis menunjukan bahwa H0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga jelas bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari dasar penelitian terdahulu diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Palembang

1. **PengaruhDisiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Lilis Karnita Soleha (2012) serta Didik Widiyanti (2015). Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Dari dasar penelitian terdahulu diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Palembang

1. **Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) dan Kholek Mohtamaji (2011). Berdasarkan hasil penelitian Bangun Prajadi menunjukan motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu disiplin dan lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan. Sehingga untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal faktor disiplin dan lingkungan perlu ditingkatkan. Sedangkan menurut hasil penelitian Kholek, secara parsial hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari dasar penelitian terdahulu diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Palembang.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah disajikan, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Motivasi* *Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Interbis Sejahtera Palembang.

H2: *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Interbis Sejahtera Palembang.

H3: *Disiplin Kerja*  berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Interbis Sejahtera Palembang.

H4: *Motivasi Kerja*, *Lingkungan Kerja*, *Disiplin Kerja*  berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Interbis Sejahtera Palembang

1. **Kerangka Teori**

Motivasi Kerja (X1)

Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X3)

1. Gitosudarmo, *Manajemen Strategi,* (Yogyakarta: BPFE, 2001). [↑](#footnote-ref-1)
2. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Penignkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999). [↑](#footnote-ref-2)
3. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo, 1995). [↑](#footnote-ref-3)
4. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2012), hlm 193 [↑](#footnote-ref-4)
5. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Prenada Media Group, 2014)*,* hlm 121. [↑](#footnote-ref-5)
6. Chatab, *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. (Serambi Ilmu Semesta: Jakarta, 2007), hlm.116 [↑](#footnote-ref-6)
7. Dimyati, *Belajar dan Pembelajaran*. (Jakarta: Depdikbud, 2005), hlm.86 [↑](#footnote-ref-7)
8. Utomo, *Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya,* Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik, Vol 6, Nomor3, hal. 376-393 [↑](#footnote-ref-8)
9. Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia,* (Jakarta: Ghaila Indonesia, 1992), hlm 25. [↑](#footnote-ref-9)
10. Sedarmawati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001) hlm 12. [↑](#footnote-ref-10)
11. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm 192. [↑](#footnote-ref-11)
12. Sedarmayanti, *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan,* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm 28. [↑](#footnote-ref-12)
13. Nela Pima Rahmawanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*, Jurnal Administrasi Bisnis , Vol. 8 No. 2 , Maret 2014, Malang [↑](#footnote-ref-13)
14. Singodimedjo, *M, Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara). [↑](#footnote-ref-14)
15. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ManusiaI,* (Jakarta: Prenada Media Group, 2014)*,* hlm 86 [↑](#footnote-ref-15)
16. M. abdul kholil, *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung,* Jom FEKON, Vol. 1, No. 2, Oktober 2014, Riau [↑](#footnote-ref-16)
17. Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi,* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 118. [↑](#footnote-ref-17)
18. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT. Refika Aditama, 2006) hlm 67. [↑](#footnote-ref-18)
19. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm 160. [↑](#footnote-ref-19)
20. Mangkuprawira dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hlm 153. [↑](#footnote-ref-20)
21. Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm.27 [↑](#footnote-ref-21)
22. Veithzal Rivai Zainal, *et.al.,Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 416. [↑](#footnote-ref-22)
23. Aldo Herlambang Gardjito, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya,* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13 No. 1, Agustus 2014 [↑](#footnote-ref-23)
24. Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif R&D,* (Bandung: Alfabet, 2012), hlm 64. [↑](#footnote-ref-24)