

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting, hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai cita-cita organisasi. Dalam pengembangan perusahaan, SDM menjadi faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah suatu penggunaan manusia sebagai sumber daya kerja yang manusiawi, agar kemampuan fisik serta psikis yang dimilikinya memiliki fungsi yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moses N Kiggundu (2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Sumber Daya Manusia adalah kalkulasi dari sistem-sistem formal dari sebuah organisasi guna memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk meraih tujuan organisasi. Tinangon, Kojo and Tawas (2019).

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan partisipasi efektif individu yang terdapat di dalam sebuah perusahaan melalui sejumlah metode yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pemimpin bekerja melalui upaya orang lain atau bawahannya, sehingga mereka

memerlukan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk mencari metode terbaik dalam merekrut karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang tepat melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan individu agar potensi sumber daya manusia dapat diambil dan dimanfaatkan sepenuhnya. Aspek utama dari manajemen sumber daya manusia adalah manajemen dan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dan berkelanjutan terhadap sumber daya manusia yang tersedia sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas yang membangkitkan, mendistribusikan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini menjadi isu utama bagi pemimpin, karena menurut definisi seorang pemimpin harus dengan dan melalui orang lain. Menurut Marayu SP, Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang membangkitkan semangat seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga seseorang dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan penggerak yang menggerakkan kebutuhan seorang karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi memiliki efek positif bagi karyawan dan perusahaan. Dimulai dengan motivasi untuk melibatkan pekerja di tempat kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik (Hasibuan, 2014). Manajer dan pemimpin yang berhasil dalam memotivasi karyawannya seringkali memberikan lingkungan yang ditargetkan dengan baik yang memenuhi kebutuhan mereka. Tujuan motivasi tersebut antara lain adalah meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta meningkatkan loyalitas dan stabilitas karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan disiplin karyawan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan, membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif.

3. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi kerja dapat digolongkan menjadi dua jenis (Hasibuan, 2014):

- a. Motivasi Positif: Manajer memotivasi karyawan mereka dengan memberikan penghargaan atas kinerja mereka.
- b. Motivasi Negatif: Manajer memotivasi karyawan mereka dengan menghukum mereka karena kinerjanya yang buruk. Dengan motif negatif seperti itu, semangat karyawan naik dalam waktu singkat karena takut akan hukuman.

4. Prinsip – prinsip Motivasi Kerja

Hamalik dalam Sutrisno (2019:111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk mempelajari motivasi, yaitu :

- a. Memotivasi dipandang sebagai suatu proses
- b. Menentukan karakter dari proses ini

Mangkunegara (2017:101) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian.

5. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Sutrisno (2019:116), memaparkan motivasi untuk proses psikologis manusia yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat dikategorikan menjadi faktor dalam (internal) dan luar (eksternal) yang timbul dari karyawan tersebut :

- a. Faktor internal yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan:
 - a) Rasa ingin untuk hidup harus bekerja agar bisa hidup. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan akan keseimbangan, pekerjaan tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Rasa ingin untuk ingin memiliki. Keinginan rasa kuat untuk ingin memiliki mendorong orang untuk bekerja.
 - c) Beberapa orang ingin bekerja karena ingin memenangkan penghargaan, diakui dan dihormati oleh orang lain.
- d) Kebutuhan akan pengakuan, seperti rasa syukur atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang bijaksana, dan rasa hormat masyarakat terhadap perusahaan tempat Anda bekerja.
- e) Keinginan akan kekuasaan mendorong seseorang untuk bekerja.

6. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan:

- a. Lingkungan kerja, kondisi peralatan kerja secara keseluruhan dan prasarana di sekitar orang yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang sesuai merupakan insentif yang paling penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Mengawasi, membimbing, dan memandu pekerjaan karyawan dengan tepat untuk memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik.
- d. Employment security, yaitu jaminan karir masa depan seperti promosi.
- e. Kedudukan dan Tanggung Jawab.
- f. Aturan fleksibel yang harus diikuti oleh semua karyawan agar semuanya berjalan lancar.

7. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator mengenai motivasi Menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi
- d. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- e. Usaha untuk maju
- f. Ketekunan bekerja
- g. Hubungan dengan rekan kerja
- h. Pemanfaatan waktu

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012:327) kepuasan kerja adalah gambaran dari sikap terhadap pekerjaan, berbagai sikap individu terhadap pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman positif

dan negatif dalam pekerjaan mereka serta harapan mereka terkait pengalaman di masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dilakukan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberikan kepuasan bagi pelakunya.

Hermansah (2010:121) menganggap bahwa kepuasan karyawan di tempat kerja adalah kompensasi yang mereka terima berupa gaji, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya. Bentuk penghargaan yang baik adalah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai oleh perusahaan. Perusahaan harus memberi penghargaan kepada karyawannya, karena karyawan bagian dari modal. Sungguh sangat di sayangkan melepaskan aset yang paling berharga hanya karena tidak menghargai.

Kinicki dalam Hamali (2018:201) mengartikan kepuasan kerja adalah sebagai respon emosi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Arti ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep satu ukuran untuk semua. Orang mungkin terlihat puas dengan satu aspek pekerjaan mereka, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hal-hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori dasar: internal dan eksternal. Faktor intrinsik, ialah faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri, seperti harapan dan kebutuhan pribadi. Faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dll.

Hamali dalam Mangkunegara (2018:205) memberikan pernyataan bahwa ada dua faktor yang memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja. 1. Faktor Karyawan: Kecerdasan (IQ), Keterampilan Khusus, Usia, Masa Jabatan, Kepribadian, Emosi, Pola Pikir, Persepsi, dan Preferensi ikut bermain. 2. Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, struktur organisasi, kelas (kelompok), status, kualitas pengawasan, keamanan finansial, kesempatan untuk maju, interaksi sosial, hubungan kerja.

3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah dalam Hamali (2018:206) menyampaikan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah:

- a. Promosi
- b. Gaji
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Supervisi
- e. Teman kerja
- f. Keamanan kerja
- g. Kondisi kerja
- h. Administrasi/kebijakan perusahaan
- i. Komunikasi
- j. Tanggung jawab
- k. Pengakuan
- l. Prestasi kerja

4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Beberapa Indikator kepuasan kerja antara lain: (Meutia & Narpati, 2021)

- a. Kinerja umumnya naik
Tingginya tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Kepuasan dalam hidup
Kepuasan di tempat kerja akan meningkatkan daya hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.
- c. Kesejahteraan rohani dan jasmani
Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja.
- d. Kepuasan kerja

Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari perusahaan membawa kepuasan.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin ialah suatu kemampuan dari diri dalam mengikuti sebuah aturan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Menurut Rofi (2012), mengatakan bahwa disiplin adalah bentuk disiplin diri dan pelaksanaan yang teratur oleh karyawan dan menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk menjatuhkan sanksi atas pelanggaran aturan dan harapan kerja.

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja ialah kemampuan bekerja secara teratur, teliti dan berkesinambungan, bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin adalah sebuah kekuatan dengan perkembangan dalam diri karyawan dan memungkinkannya menyesuaikan diri secara spontan terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin adalah fungsi operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kerjanya. Kurangnya kedisiplinan karyawan membuat perusahaan sulit mencapai prestasi kerja yang baik.

Sutrisno (2019:86) mengatakan beberapa bentuk disiplin yang baik sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa peduli karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besar rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kemampuan
- c. Faktor balas jasa
- d. Faktor keadilan
- e. Faktor sanksi hukuman
- f. Faktor ketegasan
- g. Faktor hubungan kemanusiaan.

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Pengawasan melekat
- e. Sanksi hukuman
- f. Ketegasan
- g. Hubungan kemanusiaan

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah kualitas dan kuantitas suatu hasil kerja yang telah direalisasikan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawan yang telah diberikan dan dipikul. Artinya seorang karyawan harus mampu mempunyai kemampuan dalam melaksanakan sebuah tugas.

Menurut Hasibuan (2013:94), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, dan pengalamannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Wibowo (2013:7)

2. Mengukur Kinerja Karyawan

Bangun (2012:233) menjelaskan bahwa terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

3. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- a. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan adalah adanya kemauan karyawan untuk membela perusahaan dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar tempat bekerja.

- b. Kejujuran

Kejujuran karyawan mampu melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada atasannya.

- c. Kedisiplinan.

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas.

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal. Di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. Kepemimpinan.

Kemampuan karyawan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

g. Kepribadian.

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan menarik dan wajar.

h. Tanggung jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

F. Keterkaitan Antar Variabel

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan

termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Menurut Mathis & Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Mengkunegara (2013 : 117) menyatakan kepuasan kerja merupakan adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterima.

3. Disiplin Kerjs (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Khair (2017) "Kedisiplinan dilakukan manajemen organisasi untuk menumbuhkan keinginan dan kesadaran sumber daya manusia untuk mentaati peraturan-peraturan, norma-norma sosial, kebijakan dan nilai positif yang ada agar dapat dengan mudah merealisasikan program kerja yang berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi".

Kurang disiplin didalam manajemen disuatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu, sendiri, dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin Jufrizen (2018)

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Natalia Susanto / 2019	Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Penjualan	Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja serta penelitian pendahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

2.	Imam Ghozali / 2017	Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Dan Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian agama Kabupaten Banjar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar adalah Kemampuan Kerja, dimana hanya variabel ini yang mempengaruhi kinerja secara signifikan.
3.	Siti Maisarah Hasibuan / 2018	Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)	Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,973 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

Lanjutan Tabel 2.1

4.	Rizal Nabawi / 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Teknis analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variabel prediktor dan sumbangan efektif Analisis data yang digunakan adalah peralatan Statistik (SPSS)
5.	Risky Nur Adha, et'al / 2019	Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kingkungan Kerja (X2), Btdaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinas sosial kabupaten Jember	Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

6.	Muhammad Arif et'al/ 2020	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang artinya bahwa bila disiplinnya meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
7.	Mutia Arda/2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Hendaknya indikator-indikator disiplin kerja seperti hubungan kemanusiaan dan ketegasan pimpinan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lebih diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

8.	Andarias Kuddy/2017	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi papua	Secara simultan (bersama-sama), factor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.
9.	Agung Setiawan/2013	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang	Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Motivasi karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang terbilang cukup signifikan dan berpengaruh positif dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

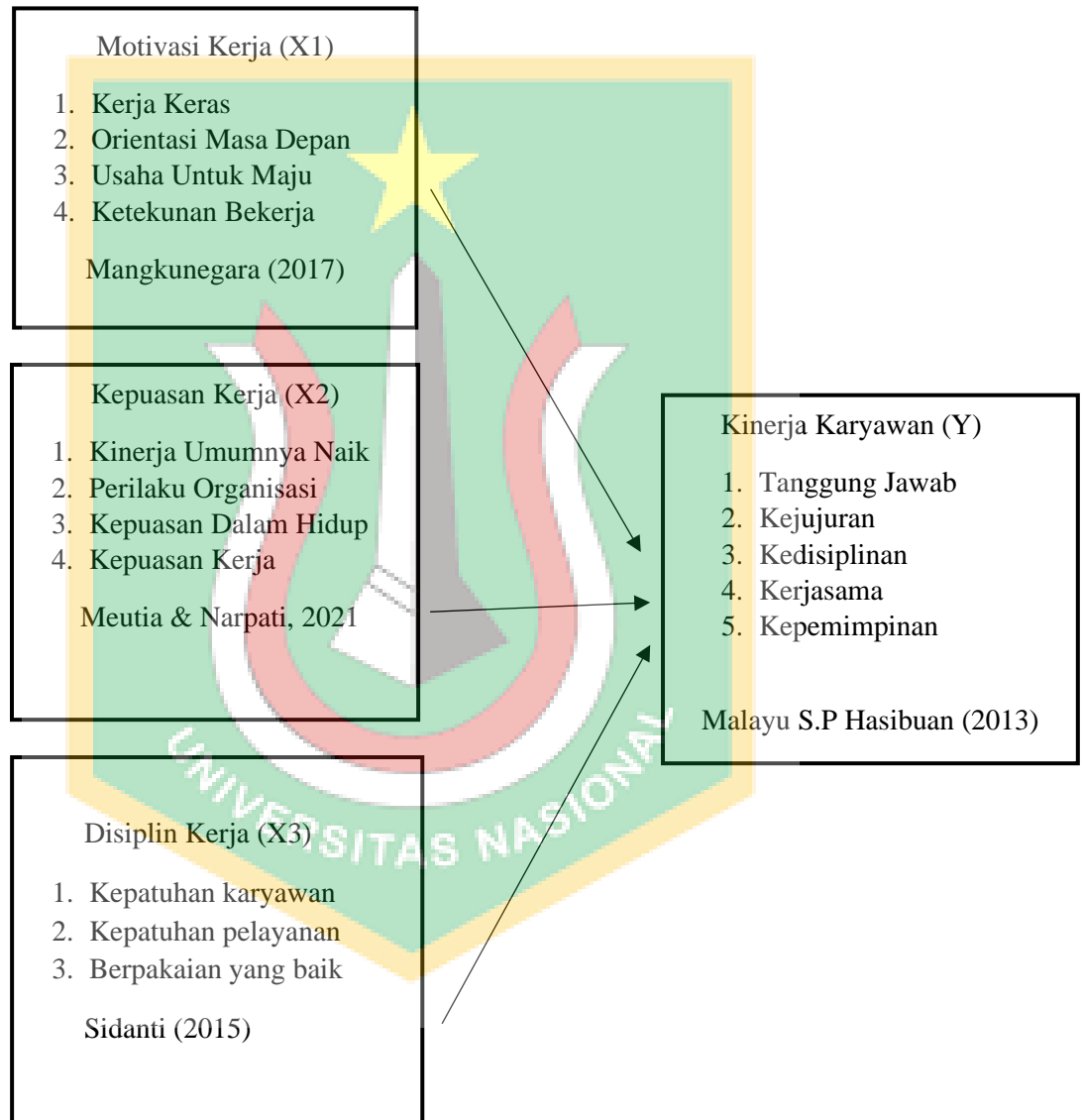
Lanjutan Tabel 2.1

10.	Apfia Ferawati/ 2017	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	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 serenta
-----	----------------------------	--	---



H. Kerangka Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berdasarkan penelitian di atas maka dapat dibuat kerangka analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis diatas yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

