

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumberdaya Manusia

1. Pengertian manajemen sumberdaya manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat.

2. Fungsi manajemen sumberdaya manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) fungsi MSDM sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu terciptanya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terciptanya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan apabila menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan

yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada ada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi Dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Beban Kerja

1. Pengertian beban kerja

Menurut (Munandar, 2015) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan. Sedangkan menurut pendapat (Wirawan, 2013) beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Tujuan dan manfaat analisis beban kerja

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) menyatakan bahwa tujuan analisis beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- b. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- c. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.

- d. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- e. Penyusunan daftar pegawai.
- f. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- g. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.

3. Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari adanya reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, ataupun lingkungan kerja secara fisik.

2) Tugas-tugas fisik

Suatu hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Indikator pengukuran beban kerja

Menurut (Priwisentono, 2018) yang mengemukakan bahwa indikator beban kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2. Indikator pengukuran disiplin kerja

Disiplin kerja pada seorang karyawan umumnya dilihat dari ketepatan waktu pada saat datang ke kantor, berpakaian rapi dan sopan, serta menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati. Indikator yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja diantaranya:

a) Ketepatan waktu

Hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun apabila waktu yang ditentukan telah tiba.

b) Ketaatan terhadap peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis.

c) Bertanggungjawab terhadap tugas tugas yang telah diberikan kepadanya.

D. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penukar dari kontribusi mereka dalam melakukan kontribusi pada sebuah perusahaan. Kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan mudah dalam meninggalkan pekerjaan karena ketidakpuasan terhadap pembayaran yang dapat berakibat pada kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2014) kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat di pengaruhi oleh tekanan-tekanan, faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk kompensasi internasional.

2. Tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2014) mengatakan tujuan kompensasi untuk pegawai sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan pegawai. Pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya.

e. Stabilitas pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

3. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurut (Rivai, 2011) terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan karyawan seperti peluang promosi, prestasi kerja, sedangkan lingkungan kerja meliputi nyaman dalam bertugas, bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan, serta kondusif.

4. Indikator pengukuran kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda sesuai dengan visi, misi, dan tujuan. Indikator kompensasi menurut (Rivai, 2013) antara lain:

a. Gaji

Gaji adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dan besar upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya dikarenakan kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lainnya.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018) yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang pada suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan, baik secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) memiliki pengertian bahwa pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan skala yaitu 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Maka dari itu, seorang pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- 1) Kompetensi
- 2) Motivasi indikator pengukuran kinerja karyawan
- 3) Peluang
- 4) Sarana
- 5) Sasaran
- 6) Standar

7) Umpan balik

3. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya., dimana kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai.

c. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak melakukan suatu kesalahan.

d. Kerjasama

Kemampuan karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan karyawan lainnya.

e. Inisiatif

Kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaan lain yang merupakan tanggung jawab karyawan lain dan melakukan dengan kemauan sendiri (tanpa ada paksaan).

f. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulisan (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Luh, dkk (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Duta Niaga Bali Denpasar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki nilai Beta sebesar 0,273 dan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. 2. Variable kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi memiliki nilai Beta sebesar 0,665 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Beta sebesar 0,639 dan, tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4. Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 3,444 > 1,96$ yang berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Duta Niaga Bali Denpasar maka disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Endang, dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} -0,279$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,767 > 0,05$. 2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 3,891$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.

No	Penulisan (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} 5,719 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.
3	Reanyhusttia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4.269 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 3.268 dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. 3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 5.136 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4. Uji secara bersama-sama, hasil analisis regresi didapatkan nilai signifikansi (Sig) ($0,017 < 0,05$) dengan nilai F sebesar 50,635 maka disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi.
4	Nora (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2.572 dan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. 2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 3.288 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. 3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 1.738 dan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. 4. Uji secara bersama-sama, hasil analisis regresi didapatkan nilai signifikansi (Sig) ($0,017 < 0,05$) dengan nilai F sebesar 4,240 maka disimpulkan bahwa beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh

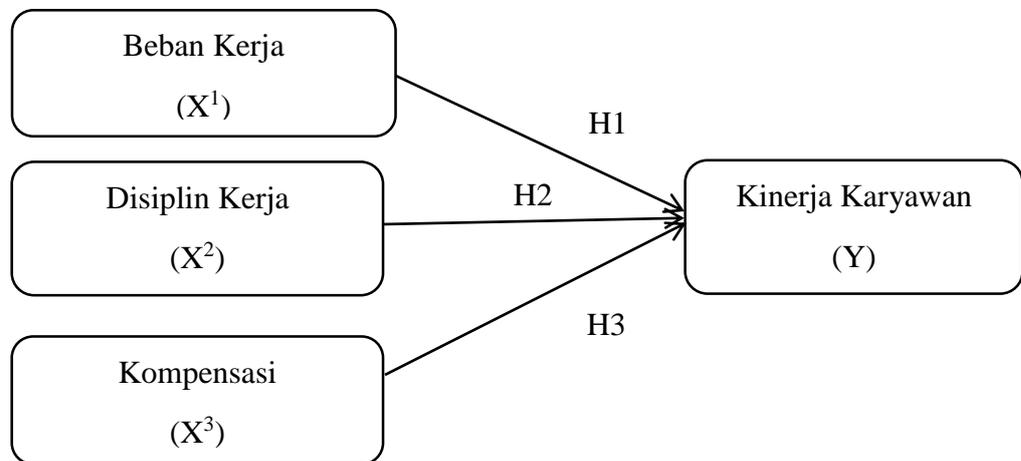
No	Penulisan (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ex Batam Indonesia.
5	Sri, dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2.789 dan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. 2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2.494 dan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. 3. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2.339 dan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. 4. Uji secara bersama-sama, hasil analisis regresi didapatkan nilai signifikansi (Sig) ($0,000 < 0,05$) dengan nilai F sebesar 30,474 maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah kota Manado.
6	Fernando, dkk (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 9,080 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 9.354 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3. Uji secara bersama-sama, hasil analisis regresi didapatkan nilai signifikansi (Sig) ($0,000 < 0,05$) dengan nilai F sebesar 329,205 maka disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.
7	Hasibuan (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Suwasta Se-Sub Rayon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan thitung -0,119 dan tingkat signifikansi sebesar $0,906 > 0,05$. 2. Variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

No	Penulisan (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.	<p>Guru dengan thitung 1,640 dan tingkat signifikansi sebesar $0,111 > 0,05$.</p> <p>3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan thitung 2,543 dan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$.</p> <p>4. Secara bersama-sama (simultan), hasil uji regresi linier berganda, didapatkan bahwa nilai F hitung $9,564 > 2,75$ dan tingkat signifikansi (Sig) ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p>
8	Lili, dkk (2020)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	<p>1. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan thitung 1,606 dan tingkat signifikansi sebesar $0,112 > 0,05$.</p> <p>2. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan thitung -1,771 dan tingkat signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$.</p> <p>3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan thitung 5,125 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.</p> <p>4.</p>
9	Yoel, dkk (2021)	The Influence Of Motivation, Work Disciplin, Compensation On Employee Performance.	<p>1. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2.769 dan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$.</p> <p>2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 9.720 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.</p> <p>3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 9.858 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.</p> <p>4. Uji secara bersama-sama, hasil analisis regresi didapatkan nilai signifikansi (Sig) ($0,000 < 0,05$) dengan nilai F sebesar 630,480 maka</p>

No	Penulisan (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jernih Suksesindo.

G. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

H. Rumusan Hipotesis

1. H1: Beban kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Di KSPSS BMT BIMA Magelang.
2. H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Di KSPSS BMT BIMA Magelang.
3. H3: Kompensasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Di KSPSS BMT BIMA Magelang.