

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga dan kerja. Kemampuan sumber manusia tersebut sangat mempengaruhi upaya suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut telah disampaikan oleh Sutrisno (2017:3) bahwa secanggih apapun teknologinya, perkembangan informasi, sekaligus material yang memadai, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia. Menurut Suhardoyo (2017:14) mengatakan bahwa dalam organisasi sumber daya manusia menjadi sumber daya utama, yang memiliki potensi seperti menciptakan, berpikir, memiliki keahlian dan lain-lain yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Agar terkoordinir dengan baik, sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini membantu mempercepat tujuan yang direncanakan oleh perusahaan. Sehingga akan memberikan kontribusi yang produktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah agar sumber daya manusia di suatu organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola tenaga kerja yang ada. Pada umumnya, manajemen sumber daya manusia digunakan untuk perekrutan, mengelola, dan mengawasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Adapun menurut Simamora dalam Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.1.2. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk bertindak yang mempunyai tujuan tertentu. Mangkunegara dalam Fikri, dkk (2022:177) mengartikan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang menciptakan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku lingkungan. Lebih lanjut, Azwar dalam Qomariah (2020:90) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan individu atau kelompok untuk bekerja sama secara optimal dengan menyelesaikan tugas yang direncanakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Definisi lain menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah suatu kondisi yang terjadi untuk memberikan dukungan yang terarah dan tertuju kepada karyawannya guna mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk bekerja. Hal itu dibuat dengan dorongan dari mereka yang terlibat. Maka dari itu, motivasi bergantung pada integrasi umum dan pengaruh lingkungan, bukan pada kebutuhan individu. Pengaruh lingkungan fisik dan sosial yang mempengaruhi proses tersebut. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi kepada para pegawainya guna melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Sadyam dalam Fikri, dkk (2022:183) dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi: kematangan pribadi; tingkat pendidikan; keinginan dan harapan pribadi; kebutuhan; kelelahan dan kebosanan; kepuasan kerja.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan; kompensasi yang memadai; supervisi yang baik; adanya penghargaan atas prestasi; status dan tanggung jawab; peraturan yang berlaku.

3. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:141) terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi, seperti:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Indikator Motivasi Kerja

Adapun menurut Mangkunegara (2017:75) mengatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menggunakan teori Abraham Maslow. Indikator tersebut sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan fisiologi**
Kebutuhan akan makanan, minuman, perlindungan fisik, bernapas, dan hasrat. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan tingkat paling bawah atau disebut juga dengan kebutuhan paling mendasar.
- b. **Kebutuhan rasa aman**
Meliputi kebutuhan akan perlindungan terhadap ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan hidup.
- c. **Kebutuhan sosial**
Kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok, berpartisipasi dan berinteraksi, serta kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki.
- d. **Kebutuhan penghargaan**
Kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dan dihormati orang lain.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**
Kebutuhan akan pengembangan potensi diri dan menjadi versi terbaik dari dirinya sendiri.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan, tanggung jawab, dan kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Seorang pegawai yang dianggap disiplin ketika telah menaati kebijakan perusahaan, aturan keselamatan, jadwal kerja, dan norma-norma lainnya yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya rendahnya tingkat kedisiplinan akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja digunakan untuk memastikan bahwa setiap pegawai menghormati dan menaati peraturan di sebuah instansi. Sastrohadiwiryono (2023:289) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan mendapat sanksi atas kesalahan yang telah dibuat. Sanksi tersebut bisa berupa dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Dari adanya pemberian sanksi ini dimaksudkan untuk mengoreksi pegawai yang melanggar peraturan, menegakkan peraturan yang ditetapkan, dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melanggar peraturan. Adapun menurut Handoko (2016:64) yaitu disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi dalam Aditiawan (2022:12) menyebutkan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang,

dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

b. **Faktor Lingkungan**

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan sikap interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kadah-kaidah proses belajar. Pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip yang konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

3. Manfaat Disiplin Kerja

Adapun menurut Sutrisno (2017:89) bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Fauzia dalam Indriani, dkk (2023:291) sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran.
- b. Tata cara kerja, yaitu peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti petunjuk dari atasan agar memperoleh hasil yang baik.
- d. Kesadaran dalam bekerja, yaitu sikap seorang pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik atas kemauannya sendiri, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk memikul tanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana yang digunakan, serta tata cara kerja.

2.1.4. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan atau sekelompok pekerjaan yang dilakukan dalam kondisi yang normal dengan waktu yang dibebankan. Beban kerja terjadi ketika seorang pegawai tidak berhasil menyelesaikan terhadap sejumlah tugas yang diberikan. Namun, jika seorang pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan serangkaian tugas tertentu, maka hal tersebut tidak dikatakan beban kerja. Menurut Kiki (2018:39) beban kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat dan pegawai tersebut merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya karena tingginya kualitas pekerjaannya. Menurut Vanchapho (2022:3) beban kerja adalah kemampuan dalam diri untuk menerima pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pengertian beban kerja di atas, dapat disimpulkan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas pegawai untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan dengan jangka waktu tertentu, serta sejauh mana pandangan pegawai tentang beban kerja. Apabila tugas yang dibebankan diluar kapasitasnya, maka hal tersebut menjadi beban kerja. Namun, apabila pada kenyataanya beban yang diberikan dianggap sebagai tanggung jawab, maka pegawai akan menjadikan beban tersebut menjadi sebuah tantangan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Rodahl dalam Vanchapo (2022:4) sebagai berikut:

a. Faktor eksternal

Dalam dunia kerja, faktor eksternal mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud yang berasal dari luar tubuh pegawai, diantaranya:

1). Tugas-tugas yang sifatnya fisik

Tugas fisik yang dimaksud berkaitan dengan alat dan penunjang untuk menyelesaikan tugas, tanggung jawab pekerjaan, bahkan tingkat kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas.

2). Lingkungan kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaannya tentunya diperlukan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai.

3). Organisasi kerja

Seorang pegawai pasti memerlukan jadwal kerja yang tetap untuk menyelesaikan pekerjaannya baik jam kerja, shift, istirahat, maupun perencanaan karir. Oleh karena itu, penggajian atau upah juga mempengaruhi beban kerja yang dirasakan setiap pegawai.

b. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja berasal dari dalam tubuh pegawai. Faktor tersebut meliputi jenis kelamin, usia, postur tubuh, kesehatan (faktor somatik), motivasi, kepuasan atau persepsi keinginan (faktor psikis). Selain faktor fisik yang mempengaruhi beban kerja, beban kerja seorang pegawai juga dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa motivasi, kepuasan, keinginan dan

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan reaksi emosional seperti stres fisik maupun mental pada pegawai. Disamping itu, jika beban kerjanya terlalu ringan akibat pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menimbulkan rasa jenuh dan monoton. Seorang pegawai yang melakukan tugas tidak sepadan dengan kemampuannya akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut bahkan bisa mengakibatkan kenaikan tingkat absensi karena pegawai terlalu lelah atau sakit.

4. Indikator Beban Kerja

Adapun menurut Putra dalam Hartono dan Metra (2020:208) tentang indikator beban kerja sebagai berikut:

a. Target yang harus dicapai

Tentu saja tujuan yang ditetapkan perusahaan mempunyai dampak langsung. Hal ini berdampak pada beban kerja karyawan. Semakin ketat waktu penyelesaian target yang diberikan, maka beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin besar. Untuk itu perlu ditetapkan standar atau waktu acuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada setiap organisasi dengan jumlah yang berbeda satu sama lain.

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja merupakan tingkat ketahanan dalam sebuah perusahaan. Prestasi kerja dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan oleh para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan pada saat itu. Kondisi kerja yang dimaksud adalah bagaimana pegawai memahami pekerjaan dengan baik, menghormati standar kerja, memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang yang dilakukan dan memberikan kinerja yang berkualitas tinggi.

c. Kerja standar

Jam kerja merupakan salah satu jenis beban kerja. Jam kerja sesuai SOP harus meminimalkan beban kerja karyawan. Namun tidak semua organisasi memiliki SOP atau tidak konsisten menerapkan SOP, sehingga mengakibatkan penggunaan jam kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah sakit, semakin stres, sulit berkonsentrasi, bahkan menurunnya kinerja pegawai.

5. Analisa Beban Kerja

Secara umum, analisa beban kerja dilakukan untuk memperoleh jumlah beban kerja relatif karyawan, pekerjaan, jabatan, divisi, cabang dan perusahaan secara menyeluruh. Suatu perusahaan memiliki kaitan erat analisis beban kerja dengan rangkaian kebutuhan pegawai. Rangkaian tersebut mencakup tugas dan fungsi utama, analisis, dan informasi tentang jabatan seperti kolom nama, jabatan, uraian terkait tugas, analisis beban kerja pegawai, dan yang lainnya.

Analisa beban kerja adalah proses evaluasi dan pengukuran yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengeluasi jumlah beban kerja yang harus dilakukan oleh individu, tim, maupun organisasi dalam suatu periode tertentu. Dengan menganalisa beban kerja, organisasi dapat memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok tidak melebihi kapasitasnya, mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan pegawai, dan meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai.

2.1.5. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Dessler dalam Fikri, dkk (2022:152) kinerja atau prestasi karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu, dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Hal ini senada apa yang telah disampaikan oleh Wibowo (2014:3). Adapun menurut Fatimah (2017:16) penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja pekerjaan dan merupakan proses mengamati pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Hartono dan Merta (2020:206) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dan hasil tersebut dapat dibuktikan dan diukur secara nyata. Definisi lain tentang kinerja menurut Kasmir (2019:182) adalah hasil dan tindakan yang dilakukan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai anggota dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pekerjaannya dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicapai seorang pegawai dapat dievaluasi berdasarkan tingkat produktivitasnya pegawai tersebut. Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai hendaknya ditentukan oleh pencapaian tujuan yang dicapai organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan dalam Marbawi (2016:95) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu :

a. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya dan seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

c. Faktor situasi atau sistem

Faktor situasi atau sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge dalam Aziz, dkk (2022:168) mengartikan indikator kinerja sebagai alat untuk mengukur tingkat kinerja pegawai. Adapun indikator-indikator kinerja tersebut sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari tingkat kesempurnaan, ketelitian, dan kesesuaian hasil pekerjaan terhadap standar yang telah ditetapkan.

b. Kuantitas hasil

Kuantitas hasil diukur dari jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

c. Efektivitas

Efektivitas diukur dari seberapa akurat pegawai menyelesaikan tugas dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan.

d. Kemandirian

Kemandirian diukur dari kemampuan seorang pegawai dalam bekerja tanpa memerlukan pengawasan dan bantuan berlebih dari atasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pratami (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Burger King wilayah Bogor. Jumlah sampel yang digunakan adalah 52 orang pegawai. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan 59,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pada hasil Uji F, variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Burger King wilayah Bogor. Hasil Uji t menunjukkan bahwa semua variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Arif (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru. Jumlah sampel yang digunakan adalah 32 orang pegawai. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 36,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru. Serta hasil Uji t variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Indriani, dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Jumlah sampel yang digunakan adalah 43 orang karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi sebesar 53,4% variabel dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

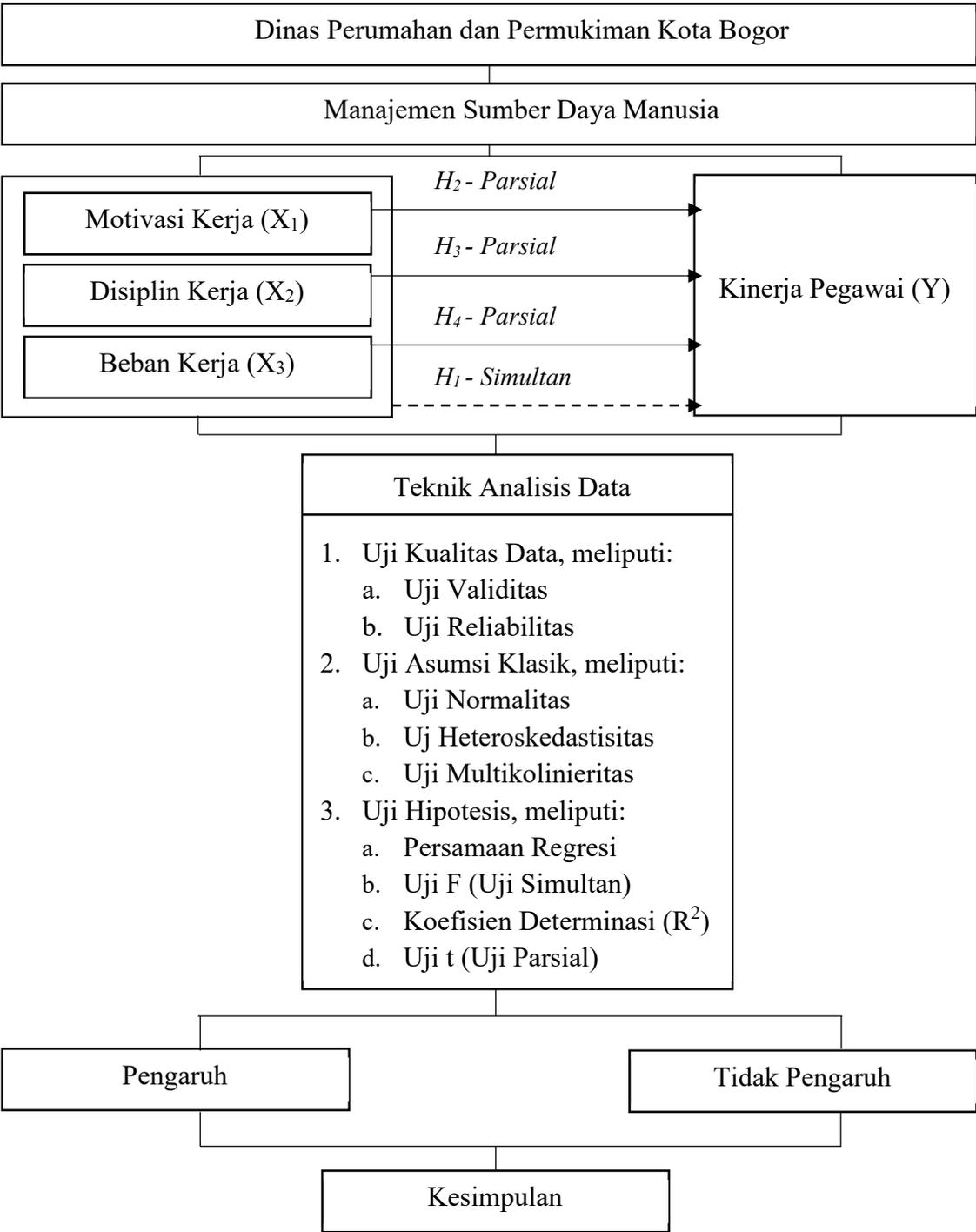
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Pratami (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Wilayah Bogor.	Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Kinerja.	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 59,2% 2. Uji F, semua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y 3. Uji t, semua variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
Arif (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru	Beban Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 36,6% 2. Uji F, variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat 3. Uji t, variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
Indriani, dkk (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah	Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 53,4% 2. Uji F, semua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y 3. Uji t, hanya variabel X₁ secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Sumber: Kampus Terkait (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2016:60) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang dianggap penting. Gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.