

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Baik organisasi maupun perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan. Dalam melakukan aktivitas di suatu perusahaan atau organisasi, manajemen sumber daya manusia juga diperlukan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus dilakukan oleh setiap bisnis atau organisasi.

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, selektif, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2020:3) Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karya). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:2) Berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Organizing

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 *Human Relation*

2.1.2.1 *Pengertian Human Relation*

Di negara-negara maju, *Human relation* semakin menarik minat para manajer di setiap organisasi, karena semakin dipandang penting dalam memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan unsur manusia dalam manajemen. *Human relation* juga dianggap penting oleh manajer untuk menghilangkan kesalahpahaman berkomunikasi dan salah tafsir yang terjadi antara manajer dengan pegawai dan publik diluar organisasi.

Banyak artian dari *Human Relation*, ada yang menerjemahkan menjadi ”hubungan manusia”, dan ada pula yang menerjemahkan “hubungan antar manusia”, yang sebenarnya itu sama saja yaitu karena berhubungan satu sama lain adalah manusia.

Menurut Siagian (2019:6) *Human relation* adalah Keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal. Maupun informal, antara atasan dengan

bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu teamwork dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

2.1.2.2 Prinsip – Prinsip *Human Relation*

Prinsip *Human Relation* menurut Siagian (2019:75) adalah sebagai berikut :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut, artinya bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan-kemampuan yang sangat terbatas, baik karena keterbatasan fisik, biologis, maupun mental.
2. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perilaku yang adil.
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja, sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Artinya, semakin baik administrasi dan manajemen suatu organisasi, hubungan kerja pun semakin informal, tanpa melupakan segi formal dari hubungan kerja itu.
4. Manusia bawahan bukan mesin. Berbeda dari uang, mesin, metode, materil dan alat-alat produksi yang lain, manusia ingin dilakukan secara terhormat.
5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal. Kepada setiap orang di dalam organisasi harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kapasitas mentalnya melalui

pendidikan, latihan baik yang bersifat latihan jabatan atau *one-the-job training* maupun yang bersifat *off-the-job training*.

6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Pekerjaan yang *interessant* dan penuh tantangan akan memperbesar kegairahan bekerjanya, memperluas imajinasinya dan memperhebat daya kreasi serta inisiatifnya.
7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Pimpinan harus cepat mengakui dan menghargai pelaksanaan tugas dengan baik oleh seorang bawahan.
8. Alat perlengkapan yang cukup. Sering keterlambatan terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya alat perlengkapan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
9. "*the right man on the right place*". Setiap orang harus ditempatkan menurut keahlian dan kecakapannya.
10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan. Kepada setiap orang di dalam organisasi harus diberikan imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin tingkat hidup yang layak baginya dan keluarganya

2.1.2.3 Indikator *Human Relation*

Untuk mengukur *Human Relation* maka digunakan indikator dari Istijanto (dikutip di Komang dan I Gusti 2021:112) yaitu :

1. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama pegawai dengan anggota organisasi.

2. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dan senior.
3. Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara pegawai dalam dengan perusahaan klien.
4. Hubungan dengan masyarakat, ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada disekitar lingkungan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja manusia. Teori motivasi telah dibahas dan dirumuskan oleh peneliti yang berbeda. Tingkat motivasi individu atau kelompok yang diberikan dalam tugas atau pekerjaan dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2020:110) motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena 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 menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan waktu yang berkelainan pula.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:24) berikut ada 5 faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu :

1) **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dikutip di Fikri dan Begawati 2020:282) adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis atau Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, fasilitas dan lain sebagainya.

2. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pegakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin suatu organisasi atau suatu instansi akan dapat menjalankan program kerjanya untuk mencapai keberhasilan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2021:11) Disiplin Kerja adalah Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan koisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun Faktor faktor yang mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan pegawai atau karyawan menurut Afandi (2021:20), sebagai berikut :

- 1) Faktor Kepemimpinan
- 2) Faktor Kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor Kemampuan
- 5) Faktor Keadilan

- 6) Faktor Pengawasan
- 7) Faktor Lingkungan
- 8) Faktor Sangksi Hukuman
- 9) Faktor Loyalitas
- 10) Faktor Budaya Organisasi

2.1.4.3 Indikator disiplin Kerja

Adapun Indikator Disiplin Kerja menurut Afandi (2021:21), sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan tepat waktu yang telah ditentukan sebelumnya
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
perencanaan dan pengendalian secara sadar terhadap waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
suatu kondisi ketika karyawan atau pegawai tidak hadir bekerja tanpa ada alasan yang jelas.
- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara

pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

5) Target pekerjaan

sasaran yang ingin dicapai, di mana sasaran tersebut belum pernah dicapai sebelumnya.

6) Membuat Laporan kerja harian

data awal untuk membuat laporan pekerjaan.

3.1.3 Kinerja Pegawai

3.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2021:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi , baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

3.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021:86) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

3.1.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2021:89) Indikator Kinerja yaitu :

- 1) Kuantitas hasil kerja

Seluruh macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 2) Kualitas hasil kerja

Seluruh macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya,

- 3) Efisien dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya dengan bijak dan hemat uang.
- 4) Disiplin kerja
Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, untuk dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dengan hal-hal tertentu disekitar, mencoba untuk terus bergerak maju walau keadaan teraa semakin sulit.
- 6) Ketelitian
Kesesuaian pengukuran kerja menunjukkan apakah pekerjaan telah mencapai tujuannya.
- 7) Kepemimpinan
Proses seorang pemimpin untuk mempengaruhi atau memberikan contoh pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas
Proses mental yang terlibat dalam pembangkitan ide atau mereka yang terlibat dalam pembentukan ide.

2.2 Hubungan antar Variabel

2.2.1 Hubungan *Human Relation* dengan Kinerja Pegawai

Human Relation adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama, Hasibuan (2017:137) *Human Relation* yang dimaksud bukan hanya hubungan antar manusia dalam menyampaikan suatu pesan oleh seorang kepada orang lain, namun hubungan antar manusia disini merupakan suatu komunikasi yang berorientasi pada perilaku (action oriented), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pandangan atau pendapat, serta perilaku seseorang dalam situasi kerja atau dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian jika sikap, pandangan atau pendapat, serta perilaku seseorang dalam situasi kerja atau dalam suatu organisasi atau instansi bertentangan dengan kurangnya komunikasi, keterbukaan dan tidak saling menghargai yang mengakibatkan hasil kerja dibawah harapan sehingga kinerja pegawai menurun, sebaliknya jika sikap, pandangan atau pendapat, serta perilaku seseorang dalam situasi dapat diatur dengan adanya komunikasi, keterbukaan dan saling menghargai sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan berakibat kinerja pegawai meningkat.

2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, Jika pegawai memiliki dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik demikian pula sebaliknya, Kasmir (2017:190).

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

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan fungsi efektif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah kantor mencapai hasil yang optimal, Rivai Dkk (2015:598).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan kepatuhan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada atasan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hartanto	Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri. Vol 20, Nomor 2 Oktober 2020	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian ini adalah Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri	Motivasi, Kinerja Pegawai, Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Objek penelitian

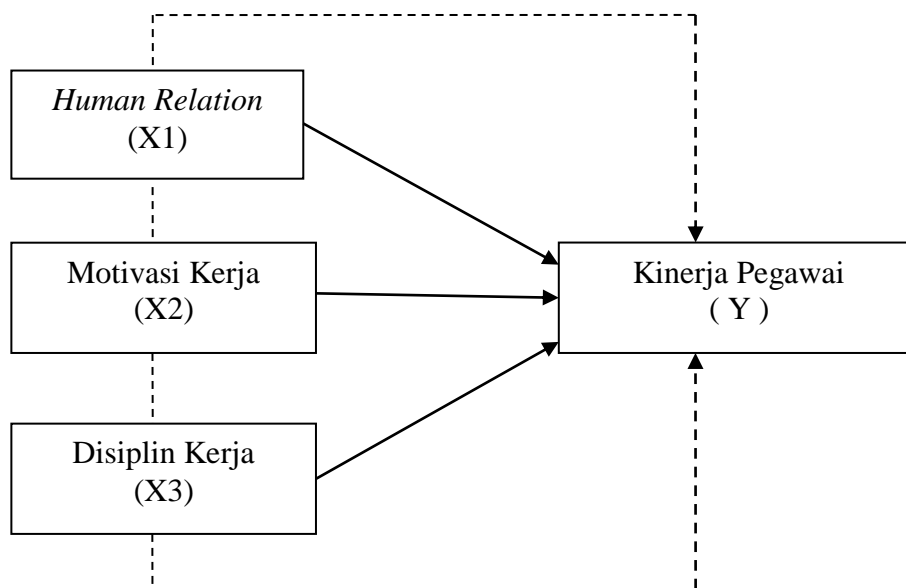
- | | | | | | |
|---|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 2 | Putri, Rais,
Susetowati Dkk | Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sorong, Vol 3, No 4 Juli 2021 | <i>Human Relation</i> (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), Menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif, Hasil penelitian ini adalah <i>Human Relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, <i>Human Relation</i> dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan | <i>Human Relation</i> , Motivasi Kerja, Metode Kuantitatif | Kinerja Karyawan, Objek penelitian |
| 3 | Immanuel Mamarodia,
Irvan Trang dkk | Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan <i>Human Relation</i> terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Vol 9 No. 3 Juli Tahun 2021 | Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), <i>Human Relation</i> (X3), Kinerja Pegawai (Y), Menggunakan Metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah bahwa Pelatihan, Disiplin kerja dan <i>Human Relation</i> secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara persial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan | Disiplin Kerja, <i>Human Relation</i> , Metode Kuantitatif, | Pelatihan, Objek Penelitian |

terhadap kinerja pegawai , Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan *Human Relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uuulinnuha Wisnu Wardhana	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komerling Ulu, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja, 2021	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, sedangkan secara simultan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Nadhlotul Muslimin Ogan Komerling Ulu	Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai, Kuantitatif.	Kepemimpinan, Objek penelitian, Tahun Penelitian
------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan landasan utama yang diajukan suatu proyek penelitian yang lengkap, dan hubungan antar variabel yang dijelaskan dan dikembangkan secara logis berdasarkan latar belakang rumusan masalah dan dinyatakan dalam bentuk 3 variabel yang mempengaruhi *Human Relation* (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Pegawai (Y) maka kerangka pemikiran ini sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Ket: —————>= Persial

.....>= Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2020:110) Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Prabumulih baik secara Parsial maupun Simultan.