

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan organisasi dan perusahaan karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi dan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi dan instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya walaupun pada saat ini otomatisasi berupa mesin telah memasuki setiap organisasi dan perusahaan, akan tetapi bila pelaku dan pelaksana mesin tersebut.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan dengan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut menurut (Afandi, 2018)

1. *Planing*

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

2. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- a. Penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
- b. Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan membawa hal-hal tersebut kearah tujuan
- c. Penugasan tanggung jawab tertentu
- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu- individu untuk melaksanakan tugasnya.

3. *Procurement*

Fungsi pengadaan merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah manajemen Sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan

4. *Development*

Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral manajemen sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

5. *Kompensasi*

Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada Sumber daya manusia sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

6. *Pengintegrasian*

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi / perusahaan dengan kebutuhan Sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

7. *Fungsi Pemeliharaan*

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas Sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Harras et al (2020) Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen

kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen SDM adalah:

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Farida & Hartono (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Tsauri (2013) Motivasi kerja adalah kemauan kerja seorang karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya bergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

2.1.4.2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2016) mengemukakan ada 2 jenis motivasi diantaranya adalah:

- a) Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- b) Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

2.1.4.3. Bentuk-Bentuk Motivasi

Haras et al., (2020) Semangat kerja ada banyak bentuk, biasanya ada satu semangat yang menjadi kekuatan di tiap-tiap orang, seperti:

- a.) Motivasi diri

Jenis motivasi ini biasanya adalah orang-orang yang memiliki tekad atau tujuan hidup yang kuat. ia memiliki idealisme untuk mewujudkan suatu harapan atau cita-cita yang dimilikinya. Orang dengan motivasi seperti ini masuk pada kategori langka, biasanya para pemimpin, orang jenius, pembisnis, dan lain-lain.

b.) Motivasi orang lain

Ada sebagian orang yang tekun dalam bekerja, karena a harus menghidupi keluarganya, orang tuanya, atau orang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Biasanya orang dengan jenis motivasi ini memiliki jiwa sosial yang tinggi seperti para suami dan pegiat sosial.

c.) Motivasi finansial

Hampir kita jumpai para pekerja orientalis, yakni orang-orang yang vulgar di dalam bekerja karena ingin mendapatkan kompensasi. Biasanya orang dengan sumber motivasi ini cukup piawai dalam memilah dan memilah mana yang menguntungkan atau merugikan, bahkan memiliki tabiat perhitungan terhadap rekan kerja.

d.) Motivasi intrinsik

Biasanya para profesional atau pekerja yang kaya pengalaman tidak menunjukkan suatu eksotis dalam bekerja. Cara bekerja mereka normatif, namun sensitif terhadap nilai-nilai. Mereka bekerja dengan standar yang lebih luas, bukan hanya sekedar selesainya pekerjaan namun seberapa besar dampaknya

2.1.4.4. Indikator Motivasi

Menurut Harras et al.,(2020) ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi), diantaranya:

a) Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

b) Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk menghadapi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

c) Aktualisasi diri

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

2.1.5. Displin Kerja

2.1.5.1. *Pengertian Disiplin Kerja*

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata 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". Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap

atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

2.1.5.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Harras et al (2020) Sejatinnya disiplin kerja dibuat untuk memfasilitasi pegawai atau karyawan agar bersikap dan berperilaku baik, di antaranya:

- a) Disiplin Preventif, Jenis disiplin berupa umumnya berupa ketentuan tertulis yang setiap pegawai atau karyawan mengetahuinya dan sifat tindakannya berupa saran atau teguran. Tujuan dari disiplin adalah memberikan kesempatan SDM untuk memperbaiki dirinya dan terhindar dari risiko yang lebih besar (seperti diberhentikan/ PHK).
- b) Disiplin Korektif, Adanya penilaian kinerja merupakan salah satu implementasi dari disiplin korektif, dan turunannya adalah pengawasan pimpinan. Hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan pegawai atau karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi dan meminimalisir risiko kegagalan.
- c) Disiplin Absolut, Suatu aturan yang dibuat untuk memastikan tidak ada pelanggaran dan semua pekerja menaati aturan tanpa alasan. Biasanya, jenis ini diterapkan pada suatu institusi.

2.1.5.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Haras et al., (2020) Ada banyak bentuk disiplin yang diterapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak, seperti:

a. Disiplin aturan Agar pegawai atau karyawan berperilaku disiplin maka biasanya organisasi membuat suatu ketentuan-ketentuan kerja. Di mana ketentuan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pekerja berperilaku.

b. Disiplin pimpinan

Terkadang pimpinan melakukan pengawasan atau penilaian, dan tidak sedikit pegawai yang memperbaiki dirinya karena takut atau malu. Dalam prakteknya disiplin pimpinan sangat efektif dalam menertibkan tindakan penyimpangan.

c. Disiplin hukuman

Sanksi atau hukuman sering menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam hal pelanggaran. Disadari atau tidak, hukuman mampu menggugah rasa ketakutan pegawai, sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran.

2.1.5.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harras et al (2020) untuk melihat seberapa disiplin pegawai maka dapat dilihat dari sikap di bawah ini:

a. Menghargai Waktu

Salah satu ciri pegawai disiplin adalah kebiasaannya terhadap ketepatan waktu. Seperti masuk kerja di awal waktu, melaksanakan tugas tanpa diperintah, mengikuti rapat sebelum pimpinan datang, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut sudah melekat dalam kehidupan sehari-hari.

b. Taat Pada Perintah

Ciri lain pegawai disiplin adalah tingginya rasa hormat kepada pimpinan. Dengan sigap pegawai menerima perintah, kemudian segera dilaksanakan dan

hasilnya secepat mungkin dilaporkan. Namun hal yang perlu digaris bawahi, ketaatan tersebut sebatas pada ruang lingkup organisasi.

c. Taat Pada SOP

Kebiasaan mengikuti SOP adalah ciri pegawai disiplin. Segala sesuatunya selalu melihat ketentuan atau kebijakan. Pegawai selalu melakukan koordinasi dengan pimpinan dan sangat hati-hati dalam mengambil tindakan.

2.1.6. Kinerja Pegawai

2.1.6.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja pegawai adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan perencanaan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*)

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.1.6.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dikutip dalam Setiastuti et al., (2022) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.6.3. Menciptakan Pegawai Berkinerja

Harris Dalam menciptakan karyawan atau pegawai yang berkinerja maka terlebih dahulu organisasi menghadirkan panduan-panduan kinerja, di antaranya:

- a. Menciptakan sistem kerja Implementasinya berupa kebijakan, aturan, prosedur. struktur organisasi, sistem penghargaan atau imbalan, dan sistem pemutusan hubungan kerja.

- b. Menciptakan prosedur kerja Implementasinya berupa standar kerja yang mencakup waktu kerja, tata cara kerja, kualifikasi kerja, deskripsi kerja, dan luaran kerja.

2.1.6.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Harras et al., (2020) menyatakan perlu ada ukuran yang jelas untuk dapat menilai apakah seorang karyawan atau pegawai berkinerja. Hal ini dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan itu sendiri, diantaranya dapat dilihat dari:

- a) Hasil kerja, Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka prang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).
- b) Sikap kerja, Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat didalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi, dan lain sebagainya.
- c) Perilaku kerja, Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil atau terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mamaipu mencapai tujuan.

2.1.7. Teori Hubungan Antara Variabel

2.1.7.1. *Hubungan Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai*

Ardana (2013) menemukan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegadaian di Wilayah Denpasar juga akan semakin meningkat. Dan menurut Siswanto (2011) menemukan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,830 yang berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai di KPP Pratama Se Denpasar, demikian juga sebaliknya. Berdasarkan pernyataan dan penelitian penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut ini.

2.1.7.2. *Hubungan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai*

Dzulkifli (2013) menemukan bahwa disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. Putra (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan pernyataan dan penelitian-penelitian tersebut.

2.1.7.3. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Menurut Jayanto et al (2017) Motivasi akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerjadalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan

norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu dengan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi akan berdampak positif pada aktivitas kinerja perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sutrischastini & Riyanto. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. • Jurnal Kajian Bisnis • Vol. 23, No. 2, 2015, 121 – 137. (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. • Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan Alat SPSS. • Hasil Penelitian ini menunjukan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 	<p>Sama-sama mempunyai</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai. 	<p>Dalam penelitian ini</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> menggunakanm regresi sederhana. Objek penelitian pada <input type="checkbox"/> kantor sekretariat daerah kabupaten gunungkidul

2	Sutanjar & Oyon (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. • Jurnal Of Manajement Review. • ISSN-P: 2580-4138. ISSN-E 2579-812X. Vol. 3 No. 2 Page (321-325). (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Motivasi, Kepemimpinan Disiplin kegawai dan Kinerja pegawai. Analisis Regresi Linier Berganda dan metode Kuantitatif. • Hasil Penelitian ini Menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepemimpinan 	<p>Sama-sama mempunyai</p> <input type="checkbox"/> variabel Motivasi, dan Kinerja Pegawai.	<p>Dalam peneliiian ini Menggunakan Variabel</p> <input type="checkbox"/> Disiplin Pegawai. Dan Objek penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
			<p>mempunyai pengaruh positif.</p>		

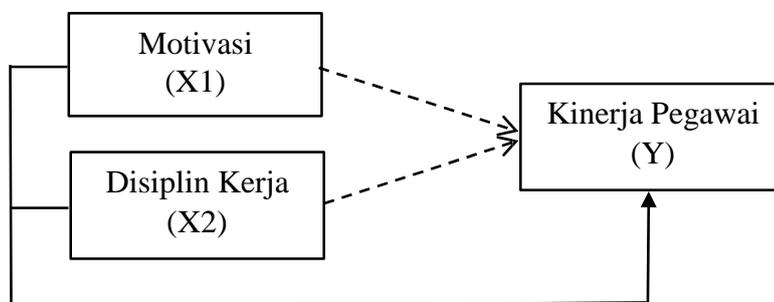
3	Finowa'a (2023)	<input type="checkbox"/> Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo <input type="checkbox"/> Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 6, No. 1 januari 2023 130-141 (2023)	<input type="checkbox"/> Variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai. <input type="checkbox"/> Analisis Regresi Linear berganda. <input type="checkbox"/> Hasil Penelitian ini Menunjukkan Motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif.	<input type="checkbox"/> Sama-sama mempunyai variabel Motivasi, disiplin kerja dan Kinerja Pegawai.	<input type="checkbox"/> Dalam penelitian ini objek Pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo
4	Supriyati & Pangaribuan (2021)	<input type="checkbox"/> Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. <input type="checkbox"/> Jurnal Manajemen Sains, vol. 1, no. 1 januari 2021	<input type="checkbox"/> Variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai. <input type="checkbox"/> Analisis Regresi Linear berganda. <input type="checkbox"/> Hasil Penelitian ini Menunjukkan Motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif.	<input type="checkbox"/> Sama-sama mempunyai variabel Motivasi, disiplin kerja dan Kinerja Pegawai.	<input type="checkbox"/> Dalam penelitian ini objek Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo.

		(2021)			
6	Humaira (2018)	<input type="checkbox"/> Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Skripsi	Variabel Motivasi, Disiplin kerja, Fasilitas Kantor dan Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian ini Menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama mempunyai variabel Motivasi, disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini objek Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

2.3. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integritas impersonal dan sangat rasional atau sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berikut menggambarkan hubungan antara variabel Independen. Dalam hal ini adalah motivasi dan disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.



Gambar 2.1
kerangka pemikiran

Keterangan:

————> = Parsial
 - - - -> = Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam

bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2020) Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kemalaraja secara parsial maupun secara simultan.

