

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam menjalankan kegiatan operasional dalam suatu organisasi terdiri dari berbagai jenis dan tingkatan mulai dari karyawan tingkat rendah hingga manajemen puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula. Namun koordinasi dan fungsi-fungsi tersebut terkait untuk mendukung berjalannya kegiatan dan segala kebijakan yang telah ditempatkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Kantor merupakan salah satu unsur dari aparatur negara yang menjadi komponen penting dalam mencapainya tujuan dan untuk mempertinggi kinerja agar mampu mewujudkan sumber daya yang berkualitas. Jika pegawai memiliki sikap kerja yang baik, maka pegawai akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi Intrinsik merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi. Dalam hal ini peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termaksud dirinya sendiri. Motivasi dalam suatu organisasi pada Kantor Bupati Deli Serdang di maksud sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Kantor Bupati Deli Serdang. Dengan syarat

tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Pimpinan dapat memberikan motivasi pegawai dengan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk meningkatkan prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai.

Setiap pekerja karyawan membutuhkan motivasi yang ada dalam dirinya agar ada gairah atau kegairahan dalam bekerja. Menurut Kaswan (2017:172) “Sikap kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana mereka saat ini berperilaku tentang pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja merupakan salah satu faktor penting agar kinerja dapat berjalan dengan optimal”. Jika sikap kerja karyawan tidak baik atau tidak mampu mengontrol perilaku dan emosi maka kinerja karyawan akan menurun. Ada baiknya jika seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang baik melakukannya dengan senang hati dengan penuh tanggung jawab dan tanpa paksaan maka hasil pekerjaan yang akan dilakukan akan baik dan sesuai dengan keinginan serta jika dilakukan terburu-buru dengan emosi yang tinggi. Kondisi maka pekerjaan tersebut akan dimusnahkan.

Maka dari itu, penelitian ini penting dilakukan agar hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dari pimpinan pegawai bagian umum Kantor Bupati Deli Serdang tersebut. Menariknya penelitian ini dapat diketahui bahwa sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja pada pegawai. Namun

kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa motivasi dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat berpengaruh pada kinerja yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat secara langsung karena pada kantor BKPPD sudah ada kemajuan karena jika kinerja sangat bagus maka para pegawai mendapatkan tunjangan kinerja. semua itu disebabkan karena adanya motivasi langsung dari pimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini di karenakan faktor sikap kerja dan motivasi intrinsik memiliki peranan yang sangat penting bagi kinerja pegawai, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ pengaruh sikap kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Bupati Deli Serdang yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta kurangnya kerja sama antara pegawai khususnya antar divisi.
2. Pemimpin kurang maksimal memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat, semangat untuk melakukan pekerjaan dan kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai.

3. Masih kurangnya persepsi pegawai tentang sikap kerja dimana banyaknya pegawai yang suka tidak peduli dengan tempat kerja.
4. Masih kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang suka datang terlambat dan keluar pada saat jam kerja berlangsung serta pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh Pemerintah.

1.3 Batasan masalah

Karena untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu penelitian ini kerja SDM sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat dilakukan kondisi secara sebenarnya tentang bagi mana Sikap Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Sedang ?
2. Seberapa besar motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang ?
3. Seberapa besar pengaruh sikap kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di bagian umum sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di bagian umum sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di bagian umum sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Peneliti ini bisa menambah ilmu pengetahuan dan mempeluas wawasan khusus perihal pengaruh sikap kerja dan motivasi intrinsik terhadap pegawai bagian umum sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
2. Bagi lembaga, diharapkan dapat memberikan masukan pikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat untuk kantor Bupati Deli Serdang.
3. Hasil penelitian ini dapat dipakayai sebagai bahan bacaan ilmiah diperustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjtnya dalam meneliti masalah yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Berbicara tentang sikap, sebenarnya ini sudah sangat populer dan peran penting para ahli seperti setiap sikap dapat dibentuk karena pengangguran dan peran bawaan dan lingkungan, yang keduanya memiliki fungsi yang sama, dalam arti sikap tidak dibawa manusia lahir. Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungannya.

Menurut Saifuddin Azwar (2013. Hal 5). Sikap adalah suatu perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipasi atau untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisi.

Sikap kerja menjadi tindakan yang akan di ambil karyawan serta kewajiban yang wajib dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab hasilnya sebagai dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja bisa di jadikan indikator pada sebuah pekerjaan bisa berjalan lancar atau tidak, masalah antara karyawan ataupun atasan bisa mengakibatkan sikap kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, pengertian sikap sebagai organisasi keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan efektif yang merupakan kesimpulan mental psikologi untuk bereaksi dan bertindak positif atau negatif terhadap objek tertentu.

b. Komponen Sikap

Menurut Badani (2013:39) sikap mengandung beberapa komponen-komponen yang membentuk struktur sikap yaitu :

1. *Cognitive component* (komponen kognitif)

Yaitu keyakinan, kepercayaan, pemahaman atau pengetahuan seseorang mengenai orang , objek atau peristiwa tertentu. Misalnya orang percaya bahwa kerja keras adalah awal dari kemajuan yang dilakukan adalah membuang-buang waktu keyakinan seseorang. Keyakinan atau masalah inilah yang menjadi awal terbentuknya perasaan terhadap sesuatu baik terhadap manusia ,benda maupun peristiwa.

2. *Effective component* (komponen afektif)

Yaitu perasan seseorang terhadap sesuatu sebagai akibat dari keyakinan atau masalah, misalnya seseorang percaya bahwa orang indonesia itu rajin, pintar dan ramah sehingga ia akan merasa atau berpandangan positif, keyakinan seseorang seperti pekerjaan yang dilakukan tidak akan menghasilkan apa-apa baginya, keyakinan tersebut akan membentuk perasan negatif terhadap pekerjaan tersebut.

3. *Behaviour* (perilaku)

Menurut Sarwono (2016:203), sikap kerja dapat berbentuk atau berubah melalui tiga(3) macam cara :

1. Diferensiasi

Dengan berkembangnya inteligensi, bertambahnya pengalaman , sejalan dengan bertambahnya usia, maka ada hal-hal yang tadinya dianggap sejenis

sekarang dipandang tersendiri lepas dari jenisnya. Terhadap objek tersebut dapat terbentuk sikap tersendiri pula.

2. Integrasi

Pembentukan sikap di sini terjadi terhadap, dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuknya sikap mengenai hal tersebut.

3. Trauma

Trauma adalah pengalaman yang tiba tiba, mengejutkan yang meninggalkan kesan mendalam pada jiwa orang yang bersangkutan. Pengalaman-pengalaman yang dramatis dapat juga menyebabkan terbentuknya sikap.

c. Fungsi Sikap

Sikap mempunyai sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, sesuai penelitian menurut Walgito (2010:111) terdapat empat fungsi sikap yaitu:

1. Sikap berfungsi menjadi alat untuk menyelesaikan diri. bahwa sikap adalah suatu yang bersifat *communicable*, artinya yang praktis menjangar, sehingga mudah pula sebagai milik bersama.
2. Sikap berfungsi menjadi pengaruh tingkah laku. Sifat berfungsi menjadi alat ukur pengalaman-pengalaman. Dalam hal ini pula dilakukan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari duni luar sikapnya tidak pasif, namunpun diterima secara aktif, yang artinya oleh manusia, namun manusia lebih menentukan mana yang perlu serta mana yang perlu dilayani.

3. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah asal pribadi yang mendukungnya.

D. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

menurut Sapran (2015:29) dalam penelitiannya terdapat lima indikator sikap kerja yaitu:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawai atasan, pegawai dan perhatian yang dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerjasama dari teman kerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Kesempatan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam kerja.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangasangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif . yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dimiliki oleh seseorang tanpa adanya pengaruh dari orang lain (Azaka, 2019). Motivasi intrinsik merupakan perilaku yang timbul karena keinginan sendiri, dorongan, dan minat dari diri sendiri (Arief, 2016).

Menurut Sardiman (2014:89) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Uno (2016:4) motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri sendiri, yaitu sesuai dan sejalan dengan kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa para ahli yang telah diuraikan dapat disimpulkan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar dan timbul dari kemauan sendiri untuk mencapai kebutuhannya.

b. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

1. Prestasi

Prestasi adalah bentuk kesuksesan setelah didahului oleh sebuah usaha dalam kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan didalam melakukan sebuah pekerjaan dapat dilihat dari hasil terbaik dari pekerjaana tersebut. Pada dasarnya kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya adapat dilihat dari prestasi kerja yang diperolehnya selama berkerja kepada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil kaji dokumentasi yang penulis lakukan menunjukan bawah prestasi pada bagian organisasi dan

kepegawaian dinilai kurang baik. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian belum menunjukkan kinerja yang begitu baik.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu bentuk pujian yang diperoleh pegawai dari pimpinannya karena hasil kerja yang telah dicapai. Penghargaan merupakan salah satu faktor intrinsik yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena setiap pegawai secara individual sangat menginginkan adanya perhatian dari pimpinan untuk memperoleh penghargaan tersebut. Penghargaan bisa berupa pujian, uang piala, dan piagam. Pada bagian organisasi dan kepegawaian terlihat bahwa sejauh ini pemimpin hanya memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan yang telah pimpinan berikan dengan baik. Dengan adanya penghargaan tersebut pegawai akan lebih termotivasi untuk berkerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:64) yang menyatakan bahwa penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Keberadaan pegawai yang royal menunjang kemajuan bersama. Meskipun memberikan pujian merupakan hal sederhana yang bisa diberikan pemimpin kepada pegawai loyal diorganisasi, namun hal tersebut sangat berharga bagi pegawai.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab kepada diri sendiri, tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan

untuk memikul resiko dari satu perbuatan yang dilakukan. Tanggung jawab bisa menjadi perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi manusia, baik dalam kehidupan sehari-hari atau ditempat kerja. Masing-masing pegawai telah mengetahui apa yang harus di lakukannya, pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Maka hal tersebut tidak sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mustari (2014:19) yang menyatakan sikap dan perilaku seseorang untuk melakukan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya)

c. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri. Berat ringannya tangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- Kemajuan, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaan seperti naik pangkat.
- Tanggung jawab, besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- Pencapaian, besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016: 172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya menurut Supardi (2013:41). Merupakan kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan aktivitas secara menyeluruh terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab seseorang dan lebih dari kinerja juga bermakna sebagai kerja yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

penilaian kinerja karyawan harus berguna bagi perusahaan serta dapat memberikan manfaat bagi karyawan. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan menurut ahli Mangkunegara (2013:67) sebagai berikut:

- Seberapa besar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besaran balas jasa.
- Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- Seberapa besar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda dalam organisasi.
- Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja

Karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digunakan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kualitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menyelesaikan jumlah unit/siklus tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja tnpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan ini meningkatkan arau menuru dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekrja disegala aspek.

2.2 Penelitian Tedahulu

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun Penelitin	Judul penelitin	Hasil penelitian
Hidayah Bubur RIZQI	2016	Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku terhadap kinerja karyawan honorer hotel dan Pemandian Kebonagung Jember	Hasil penelitian Metode Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, path analysis, uji asumsi klasik, uji t, dan perhitungn jalur.
Indra Suryadi	2019	Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di	Hasil penelitian ini metode analisisnya adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi instrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signtifikan terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di

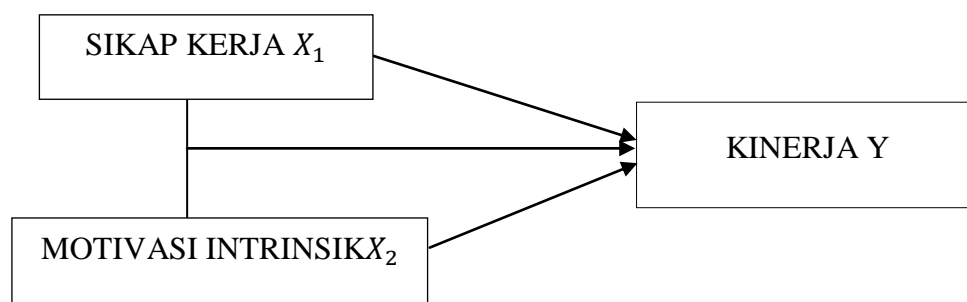
		badan kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta	BKN Jakarta.
Luthfi Hananda	2022	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Deli Serdang	Hasil penelitian ini adalah metode pengujian menggunakan tektik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20.0. berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis menunjukan terdapat pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.
Andi Tri Haryono	2016	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pegalaman Kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang)	Sempel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank BTPN Syariah sejumlah 79 responden. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak Statistical package Social Sciene (SPSS), digunakan untuk menganalisis data
Dian Septianti	2018	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi	Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data

		ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang	primer dan sekunder berupa angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kinerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV.
--	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan kerangka bangunan berasal dari penelitian yang akan dilakukan. Hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terkait maupun variabel yang tidak terkait akan tampak pada kerangka konseptual ini. Menurut dari Sugiyono (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara reoriris antara variabel-variabel peneliti itu. Antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Dan dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “Semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai kantor Bupati Deli Serdang.

- 1) Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Derdang.
- 2) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
- 3) Sikap kerja dan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang