

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Suatu perusahaan agar dapat mencapai produktivitas dan tujuannya bila di dukung sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya. Sebagaimana diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2013:39) bahwa tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan pada setiap organisasi/perusahaan adalah kinerja dari pada pegawainya. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan di perusahaan.

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap-tiap organisasi/perusahaan. Banyak organisasi/perusahaan mencoba mencari

dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya, hal yang demikian bukan hanya berlaku di perusahaan saja, di Instansi Negara juga menuntut kinerja yang baik. Apalagi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat sangat diperlukan sekali kinerja mereka oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab.

Salah satu dari berbagai macapain hal-hal yang saling terkait terhadap pencapaian amanat dari Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yaitu tercapainya kesejahteraan masyarakat di daerah ialah dengan usaha mengoptimalkan kinerja pemerintahan daerah itu sendiri dalam berbagai aspek yang menyangkut dengan peran maupun kewenangan yang dimiliki oleh pemerintahan kabupaten Deli Serdang. Sebelum proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 kabupaten Deli Serdang yang dikenal sekarang ini dua pemerintahan yang berbentuk kerajaan (kesultanan) yaitu kesultanan Deli yang berpusat di Kota Medan dan Kesultanan Serdang berpusat di Perbaungan. Kabupaten Deli Serdang ditetapkan menjadi daerah Otonom sesuai dengan Undang-Undang nomor 22 tahun 1984 tentang Undang-Undang pokok-pokok pemerintahan daerah dan Undang-Undang nomor 7 darurat tahun 1965. Hari jadi Kabupaten Deli Serdang ditetapkan tanggal 1 Juli 1946.

Adapun Visi dan Misi Kabupaten Deli Serdang tahun 2019-2024 yang disampaikan Bupati tersebut yakni :

Visi : “Deli Serdang yang maju dan sejahtera dengan masyarakatnya yang religius dan rukun dalam kebhinekaan”. Deli Serdang yang maju dan sejahtera adalah kabupaten yang memiliki SDM yang berkualitas ketersediaan infrastruktur

yang baik, dan terpenuhinya kebutuhan masyarakat melalui percepatan pembangunan di seluruh bidang yang berkeadilan serta berwawasan lingkungan, sedangkan masyarakat yang religius dan rukun dalam kebhinekaan adalah menjadikan Kabupaten Deli Serdang yang masyarakatnya memiliki tingkat keimanan dan ketaqwaan yang teguh pada Tuhan Yang Maha Esa, Menjunjung Tinggi nilai dan norma kerukunan antar umat beragama, etnis budaya dan azasi manusia.

Misi : Meningkatkan SDM yang berkualitas, dan berdaya saing yang mampu memanfaatkan iptek, meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian dalam memantapkan struktur ekonomi yang kokoh berlandaskan keuangan kompotatif, meningkatkan sarana dan prasarana sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi yang berorientasikan kepada kebijakan tata ruang serta berwawasan lingkungan, meningkatkan tatanan kehidupan masyarakat yang religius berbudaya dan berakhlakul karimah, berlandaskan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta dapat memelihara kerukunan, ketentraman dan ketertiban, kemudian meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk mewujudkan tata pvmwrintahan yang baik, bersih dan profesional dalam menjalankan roda pemerintahan serta memberikan kepercayaan yang penuh kepada masyarakat.

Untuk menjalankan visi dan misi sebagaimana yang telah dikatakan diatas, Kantor Bupati Deli Serdang harus memiliki pegawai yang berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat mencapai target atau sasaran yang ditetapkan instansi. Bahwa kineja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila

kinerja yang dimiliki pegawai baik, maka kinerja pada perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Namun nyatanya pada hasil wawancara kepada salah seorang pegawai yang dilakukan oleh peneliti pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang yaitu kinerja para pegawai yang kurang optimal, yang mengakibatkan target kerja tidak maksimal dan belum tercapai sesuai harapan yang diinginkan.

Perkembangan suatu instansi/perusahaan bersamaan dengan bagaimana kepemimpinan dijalankan. Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja. Oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan atau instansi membutuhkan kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keadaan dan kemampuan para pegawai dalam mengoperasikan unit kerja yang ada dalam suatu instansi, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi. Untuk meningkatkan kinerja pada pegawai maka sangat penting bagi instansi dalam memilih seseorang di dalam kepemimpinannya. Menurut Hasibuan (2012:170) menyebutkan “Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk

mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Namun nyatanya melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada salah satu pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang bahwa masih ada permasalahan dengan kepemimpinan seorang pemimpinnya yaitu kurang baik dalam berkomunikasi secara langsung kepada pegawainya, kurangnya pengawasan dan sikap tegas yang mengakibatkan pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sunyoto (2013:44) Kepemimpinan seseorang akan sangat berhubungan pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para pegawai agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. Kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung pula bagaimana kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gandus Kota Palembang” yang hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gandus Kota Palembang.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Lukman Nasution, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo” yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi Intrinsik. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri seseorang. Melalui motivasi intrinsik membuat seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan pegawai akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Atmaja (2013:320) “Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari atau timbul dari diri seseorang yang disebabkan karena seseorang memiliki keinginan untuk dapat menggapai sesuatu keinginan atau (cita-cita) dan lain sebagainya. Namun kenyataannya pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atau instansi, kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan, kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangan tentang betapa

kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, Juliani 2007:28).

Motivasi intrinsik mempersonalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan individu pegawai itu sendiri. Motivasi intrinsik yang baik pada seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kurangnya motivasi intrinsik pada diri seorang pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sehingga hasilnya tidak maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Widya Asdalia Wahid (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Selatan”. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dan Mukrodi (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan”. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, Penulis tertarik membahas masalah ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Ketegasan dari pimpinan kepada pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal.
2. Kurangnya Pengawasan antara pimpinan kepada bawahan yang menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pegawai kurang baik dalam memahami instruksi dari pimpinan. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan kepada para pegawai.
4. Kurangnya motivasi dan penghargaan yang diberikan instansi yang menyebabkan para pegawai tidak terdorong untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang telah diberikan hal ini disebabkan karena ketidakpahaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan dan untkk memfokuskan batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan dalam penelitian ini hanya dibatsi pada masalah Kepemimpinan dan Motivsi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja prgawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan dan juga memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan juga dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Kantor Bupati Deli Serdang.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pembendaharaan perpustakaan agar dapat berguna bagi mahasiswa yang akan datang dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Whitemore (dalam Hamzah dan Nina, 2012:59) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil kerja yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Dele Timple et.al (2014:29) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Yaitu faktor yang menghubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya hasil kinerja yang baik disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja yang mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal

Yaitu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yang berasal dari lingkungan sekitarnya, seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi

c. Langkah-langkah peningkatan kinerja

Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan

Berikanlah pelatihan kepada pegawai perusahaan anda untuk meningkatkan *skill* mereka. Sediakan waktu khusus untuk mengajarkan *skill* baru kepada pegawai.

2. Transparansi dalam penilaian kinerja

Selain disebabkan oleh keterampilan yang kurang mumpuni, menurunnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kesalahan sistem, terutama

kesalahan dalam sistem penilaian kinerja, banyak perusahaan yang masih menerapkan sistem penilaian penutupan. Artinya, pegawai tidak dapat mengetahui detail dari penilaian kinerja mereka.

3. Menyediakan karir yang berjenjang

Di samping bonus dan kenaikan gaji, karir yang berjenjang juga bisa menjadi motivasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang tentu kenaikan gaji atau peningkatan insentif lainnya akan membuat karya. Mereka akan lebih semangat bekerja agar segera meraih jenjang karir yang lebih tinggi.

4. Memberikan *reward* untuk karyawan

Bisa dibilang poin terakhir ini merupakan cara meningkatkan kinerja pegawai yang mudah namun efektif. Sebuah penghargaan akan membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya. Apresiasi semacam ini jelas akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

d. Aspek-aspek kinerja

Menurut Rivai (2012-326) menyebutkan tiga aspek kinerja yaitu :

1. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

3. Kemampuan hubungan interpersonas

Yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja menurut Robbins (2016:260) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawas.

2.1.2 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya.

Menurut Hasibuan (2012:170) menyebutkan “Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Rivai (2018:3) “Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan acara, kepatuhan kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama”.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang

untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain dan terorganisir bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Variabel Kepemimpinan

Menurut Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2013:35-36) kepemimpinan terdapat lima variabel, yaitu:

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

2. Memberikan motivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus memiliki kemampuan untuk mendorong-dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan dari penghargaan-penghargaan ataupun pengakuan sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.

3. Kemampuan memimpin

Karena yang menghargai bakat seorang untuk kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya,

apakah memiliki gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.

4. Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

5. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinannya yang berbeda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja.

c. Peran Pemimpin dalam Organisasi

Menurut Sutrisno (2016:219-221) Peranan pemimpin dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Peran yang bersifat Interpersonal

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yaitu dikenal dengan istilah *stakeholders*, didalam dan luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampilkan diri.

2. Peranan yang Bersifat Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritical sifatnya. Dikatakan demikian karena di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik.

3. Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk keputusan, yaitu sebagai berikut:

- Sebagai Interpreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi.
- Perdam gangguan, kesedian memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang tidak dapat ditangani.
- Pembagi sumber dana dan daya, wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya

d. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

a. Fungsi Kepemimpinan

Pada umumnya, fungsi kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu fungsi administratif dan fungsi top manajemen. Dimana fungsi administratif adalah kepemimpinan mengkomidasi seluruh usaha atau kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan fungsi top manajemen adalah kepemimpinan dalam proses aktivitas pembuatan

perencanaan, pengorganisasian, penetapan staf, mengarahkan, memerintah dan mengontrol. Namun, ada fungsi lain dari kepemimpinan seperti yang disampaikan oleh Hadari Nawi yaitu :

1. Fungsi Instruktif

Dimana pemimpin dalam kepemimpinan memiliki fungsi sebagai penentu, pembuat, dan pemberi instruksi melalui pesan (isi perintah), terkait bagaimana tahapan pelaksanaan, kapan waktu pelaksanaan, dan dimana lokasi pelaksanaan, agar perencanaan dapat dilaksanakan dengan menggunakan sumberdaya yang efisien dan tepat sasaran (efektif). Dengan kata lain, fungsi anggota dalam organisasi di bawah kepemimpinan hanyalah untuk menerima dan melaksanakan perintah yang diinstruksikan oleh pemimpin.

2. Fungsi Konsultatif

Dimana pemimpin dalam kepemimpinan memiliki fungsi sebagai pihak yang akan senantiasa berbagi dan bertukar informasi dalam rangka untuk memastikan pihak yang berkonsultasi agar mengetahui lebih dalam tentang suatu tema atau topik permasalahan. Fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya. Dalam hal ini, tergantung dari bagaimana tipe kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut.

3. Fungsi Partisipasi

Dimana pemimpin dalam kepemimpinan berfungsi dalam keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Dalam hal ini, pemimpin memiliki berbagai macam peran dalam organisasi yang dapat diperankan sesuai kebutuhan dan kondisinya.

4. Fungsi Delegasi

Dimana pemimpin dalam kepemimpinan berfungsi sebagai perwakilan atau utusan dengan proses penunjukan secara langsung maupun secara musyawarah untuk mengutusny menjadi salah satu perwakilan suatu organisasi bisnis. Fungsi delegasi ini merupakan salah satu bentuk kepercayaan anggota kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

5. Fungsi Pengendalian

Dimana pemimpin dalam kepemimpinan berfungsi sebagai yang akan senantiasa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap aktifitas kerja seluruh anggotanya, mulai dari level yang paling rendah, hingga level yang paling tinggi sekalipun.

b. Sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan yang harus diimplementasikan sebagai berikut :

1. Integritas (*integrity*)

John C. Maxwell dalam bukunya Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda, meletakkan integritas sebagai faktor kepemimpinan

yang paling penting. Integritas meneguhkan adanya konsistensi antara apa yang kita katakan dengan apa yang kita perbuat.

2. Pengetahuan (*Cognizance*)

Pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang tujuan, asas organisasi yang dipimpinnya, serta cara-cara untuk menjalankannya secara efisien, serta mampu memberikan keyakinan kepada orang-orang yang dipimpin dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Keberanian (*Courage*)

Keberanian sejati adalah kebajikan tertinggi sebagaimana diungkapkan oleh Sri Winston Churchill. Keberanian adalah karakter utama dari seorang pemimpin sejati. Hal ini tercermin dan terlihat dalam perkataan, perbuatan dan tindakan seorang pemimpin.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Pemimpin harus punya kemampuan melihat apa yang seharusnya dikerjakan, kemampuan menghadapi situasi tanpa adanya sarana/alat-alat atau cara-cara yang bisa dipakai

5. Kebijakan/Kebajikan (*Wisdom*)

Merupakan kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana.

6. Keadilan

Seorang pemimpin akan menggerakkan seluruh potensi kepemimpinannya menuju arah dan tujuan yang diinginkan.

7. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan merupakan landasan kepemimpinan. Kepercayaan orang adalah hal yang sangat penting dan merupakan suatu modal dasar bagi seorang pemimpin.

8. Sikap

Setiap pemimpin perlu menciptakan kesan-kesan yang baik dalam kelakuan, pembawaan dan tingkah laku pribadi pada setiap saat, sehingga berpengaruh terhadap anak buah/bawahan.

e. Tipe-Tipe Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rotwell, Stavros, dan Sullivan (2016:95) Kepemimpinan transformasional adalah *a style of leadership that transforms followers to rise above their self-interest and challenges them to collective goals* (Gaya kepemimpinan yang mengubah pengikut untuk mengatasi kepentingan pribadi mereka dan menantang mereka untuk mencapai tujuan bersama).

Kepemimpinan transformasional terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasar pada satu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan agar patuh. Pemimpin transformasional mendefinisikan kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru, memobilisasi komitmen untuk menjalankan

visi dan mentransformasi pengikutnya baik secara individual maupun tim.

2. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

3. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Wibowo (2014:300) Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang bertujuan untuk mencapai sasaran dengan memberikan suatu penghargaan, mengarahkan dan mengontrol bawahan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

f. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170) adalah :

1. Kemampuan analisis

Yaitu pimpinan mampu menganalisis dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.

2. Keteladanan

Yaitu pemimpin hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.

3. Rasionalitas dan objektivitas

Yaitu pemimpin dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.

4. Instruksi kerja

Yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

5. Kemampuan mendengar saran

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

6. Keterampilan berkomunikasi

Yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

7. Pembagian tugas

Yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

8. Ketegasan dalam bertindak

Yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

g. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja

Menurut Sunyoto (2013:44) Kepemimpinan seseorang akan sangat berhubungan pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. Kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung pula bagaimana kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022) dan Lukman Nasution, dkk (2021), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukannya dorongan yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi

yang diraih, pangakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan.

Menurut Atmaja (2013:320) “Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari atau timbul dari diri seseorang yang disebabkan karena seseorang memiliki keinginan untuk dapat menggapai sesuatu keinginan atau (cita-cita) dan lain sebagainya.

Menurut Luthans (2011:160) “Motivasi Intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Sardimam (2014:89) “Motivasi Intrinsik adalah dorongan dari dalam diri seseorang. Itu membuat mereka dengan bersemangat melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas, bahkan ketika tidak ada penghargaan.

Dari definisi menurut para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi dari luar.

b. Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Farida & Hartono (2016:26) tujuan motivasi intrinsik antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Faktor-faktor Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthnas (2011:160) faktor-faktor motivasi intrinsik yaitu:

1. Keberhasilan (*Achievement*)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat

dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pimpinan membuat usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Pengembangan (*responsibility*)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

5. Pengembangan (*Advencement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

d. Indikator Motivasi Intrinsik

Adapun Indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Ardana dkk (2012:196) antara lain :

1. Tanggung Jawab

Merupakan besarnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2. Prestasi

Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Memiliki perasaan senang dalam bekerja.

4. Penghargaan

Merupakan adanya umpan balik atas hasil pekerjaan.

5. Kesempatan berkembang

Memiliki tujuan yang jelas dan menantang serta melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

e. Hubungan Motivasi Intrinsik dan Kinerja

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangan tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, Juliani 2007:28).

Motivasi intrinsik mempersonalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan individu pegawai itu sendiri. Motivasi intrinsik yang baik pada seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kurangnya motivasi intrinsik pada diri seorang pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sehingga hasilnya tidak maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh para peneliti dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Skala
1	Yuliana (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gandus Kota Palembang	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gandus Kota Palembang	Likert
2	Lukman Nasution, Reza Nurul Ihsan (2021)	Pengaruh Penerapan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Penerapan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo	Likert
3	Widya Asdali Wahid (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Selatan	Likert
4	Haryanto dan Mukrodi (2022)	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan	Likert

5	Derwana, Khoirudin Harahap, Ahmad Zubeir, Astuti Leonia, Mahud Salim Harahap (2020)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Labuhan Batu Selatan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhan Batu Selatan.	Likert
6	Andarias Kuddy (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ecara simultan, faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	Likert

Sumber : Yuliana (2022), Lukman Nasution, Reza Nurul Ichsan (2021), Widya Asdalia Wahid (2018), Mujahid, Haryanto dan Mukrodi (2022), Derwana dkk (2020), Andarias Kuddy (2017), data diolah, 2022.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sunyoto (2013:44) Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-

benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. Kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung pula bagaimana kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana (2022) dan Lukman Nasution, dkk (2021), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangan tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, Juliani 2007:28).

Motivasi mempersonalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan individu pegawai itu sendiri. Motivasi intrinsik yang baik

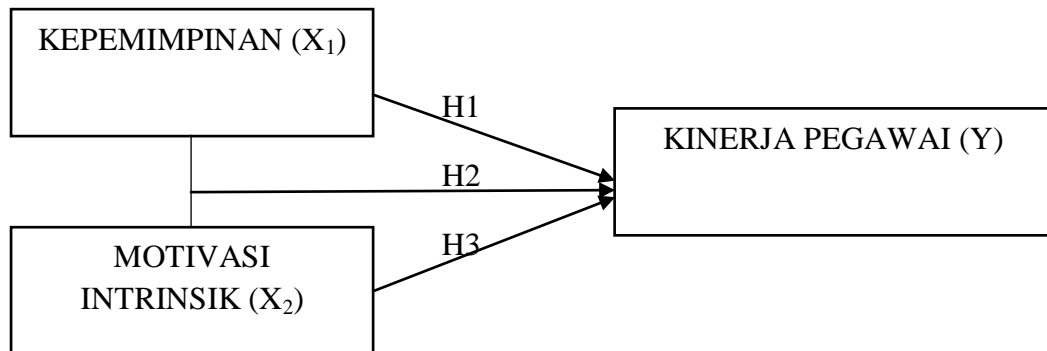
pada seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kurangnya motivasi intrinsik pada diri seorang pegawai akan menurunkan kinerja pegawai sehingga hasilnya tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Widya Asdalia Wahid (2018) dan Haryanto dkk (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu Derwana dkk (2020) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian Terdahulu Andarias Kuddy (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan variabel diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.