

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan sendi kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana berada. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi pegawai sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara

efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi suatu organisasi. Selain tuntutan di atas, tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal.

Secara resmi Negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polisi Republik Indonesia (Polri) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, Pasal 13 yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 16 dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan Perundang-Undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 11.

Dalam pelaksanaannya terdapat 1 (satu) program pokok dalam T.A. 2024 yaitu Program Pengembangan Hukum kepolisian, untuk melaksanakan tugas pokoknya tersebut di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara dalam melaksanakan dan menerapkan sistem pelaporan pertanggungjawaban yang terukur, transparan dan akuntabel sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2003 tentang Perbendaharaan Negara, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Inpres Nomor 7 Tahun 1999 dalam penyelenggaraan tugas yang telah

dilaksanakan selama T.A. 2024. Dengan salah satu fungsinya adalah pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri, dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai peraturan dan kebijakan tersebut disosialisasikan dikalangan anggota polisi dan masyarakat, serta bagaimana infrastruktur Polda disiapkan untuk menopang pelaksanaan berbagai peraturan tersebut, sehingga kinerja pegawai menjadi terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya.

Guna mewujudkan tugas dan fungsinya di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara harus mempunyai sumber daya manusia (pegawai) dengan kinerja yang baik. menurut Gibson et al. (2022) menyebut bahwa kinerja

dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan persepsi individu terhadap peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Salah satu faktor untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah sikap kerja. Sikap kerja sehari-hari dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara. Robbins dan Judge (2022) menyebutkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Sikap kerja juga diartikan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Hasil penelitian terdahulu dari Alias dan Serling Serdang (2018); Chres F.P Laoh et al. (2016); dan Famella et al. (2015); kesemuanya menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian terdahulu dari Rd. Kresna et al. (2017), menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Tidak konsistennya dari penelitian terdahulu tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di bidang hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.

Selain sikap kerja, maka faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara. Menurut Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota polisi agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Namun, mempunyai motivasi kerja saja tidak cukup, tanpa didukung dengan adanya kedisiplinan dan iklim kerja yang kondusif.

Hasil penelitian terdahulu dari Saeed, S., dan Syah, F.M (2016) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting untuk dibahas, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Masih ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum tepat sasaran.
- b. Masih ada pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Masih ada pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- d. Masih ada pegawai belum mampu menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
- e. Sebagian pegawai tidak dapat memecahkan masalah yang mereka hadapi tanpa bantuan dan masukan dari pimpinan
- f. Terkadang pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada bawahan

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu sikap kerja, dan motivasi kerja.

1.3.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.
- c. Bagaimana pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti.

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

2) Bagi Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

3) Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal-hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Kinerja didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi. Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- b. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- n. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.1.3. Karakteristik Kinerja

Menurut Setiana dan Dewi (2022), karakteristik kinerja karyawan yang baik adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik yang konkret, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja

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

b. Kualitas hasil kerja

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

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2. Sikap Kerja

2.1.2.1. Pengertian Sikap Kerja

Menurut Rd. Kresna Yudi Kusumah et al. (2017:4) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Robbins (2015:88), sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan organisasi. Sebaliknya pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan organisasi.

Menurut Sudaryono (2017:54), sikap kerja adalah penilaian kesesuaian antara alat kerja yang digunakan oleh pekerja dalam bekerja dengan ukuran antropometri pekerja dengan ukuran yang sudah ditentukan. Pada saat bekerja sangat perlu diperhatikan dimana sikap kerja harus dalam keadaan seimbang agar dapat bekerja dengan nyaman dan tahan lama.

Dari beberapa defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan memperlakukan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjamin.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Rd. Kresna Yudi Kusumah et al. (2017:6), menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

- a. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

- b. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- c. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- e. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
- f. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.
- g. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Robbins (2015:155), sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor ekstrnal dari orang yang bersangkutan.

- a. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri.
- b. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan

fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi. Sebagai contoh orang yang selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu memuaskan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan maka sikap kerja yang terlihat dari orang tersebut merupakan sikap kerja positif. Sebaliknya, apabila orang mendapat pekerjaan mengeluh, tidak bersemangat, sering mengumpat saat bekerja, putus asa saat mendapatkan kesulitan dalam bekerja, selalu ingin segera menyelesaikan pekerjaan tanpa melihat hasilnya maka sikap kerja yang tampak dari orang tersebut merupakan sikap kerja negatif. Kedua contoh dari sikap kerja orang atau pegawai dapat memperlihatkan indikator dari sikap kerja positif dan sikap kerja negatif. Ciri-ciri dalam sikap kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui sikap kerja seseorang dengan hanya memperhatikan dalam waktu yang singkat, sehingga dapat diketahui sikap kerja yang terbentuk dari orang tersebut.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Sikap Kerja

Robbins (2015:165), jenis-jenis sikap kerja terdiri dari :

- a. Sikap kerja yang efektif adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.

- b. Sikap kerja yang efisien adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.
- 1) Cepat artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu. Pekerjaannya selesai dengan tepat sebelum waktu yang ditetapkan.
 - 2) Hemat artinya dengan biaya yang sekecil-kecilnya tanpa adanya pemborosan dalam bidang pekerjaan apa pun.
 - 3) Tepat artinya kena sasaran sesuai dengan yang diinginkannya atau semua yang dicita-citakan tercapai.
 - 4) Selamat artinya segala sesuatu sampai pada tujuan pekerjaan yang dimaksud, tanpa mengalami hambatan-hambatan, kelemahan-kelemahan, atau kemacetan-kemacetan.
- c. Sikap kerja prestatif adalah berperilaku kerja prestatif merupakan salah satu modal dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berwirausaha. Prestatif dalam hal ini mempunyai arti bahwa seorang yang berwirausaha mempunyai sikap yang selalu berambisi ingin maju dalam segala bidang. Mengapa perilaku kerja prestatif perlu dilakukan? Berikut ini adalah 3 alasan utama yang mengharuskan untuk berperilaku kerja prestatif.

1) Persaingan bebas

Persaingan bebas adalah persaingan yang bebas dalam segala bidang yang terdapat tiga kemungkinan yaitu menang, bertahan atau kalah

2) Perubahan yang semakin cepat

Perubahan yang semakin cepat di dalam segala bidang terutama dalam perkembangan IPTEK.

3) Derasnya situs informasi yang semakin luas

Ini juga akan membuat segala informasi dapat diperoleh masyarakat luas dengan sangat cepat

2.1.2.4. Ciri-Ciri Sikap Kerja

Mangkunegara (2015:126), ciri-ciri sikap kerja yang baik yaitu sebagai berikut :

a. Kompetensi

Sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang anda miliki harus memberikan dukungan pada anda untuk melakukan pekerjaan anda dengan baik.

b. Keandalan

Orang-orang dapat bergantung pada anda untuk datang tepat waktu, menyerahkan pekerjaan anda disaat yang seharusnya siap.

c. Kejujuran

Anda harus mengatakan hal yang sebenarnya, baik didepan atasan maupun bawahan.

d. Integritas

Anda harus dikenal karena prinsip anda yang konsisten.

e. Menghormati Sesama

Memperlakukan semua orang sehingga mereka merasa berarti harus merupakan bagian dari pendekatan anda.

f. Mengembangkan diri

Teruslah mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan anda mengikuti perkembangan teknologi secara uptodate.

g. Berfikirlah positif

Tidak seorang pun menyukai sikap pesimis. Memiliki sikap optimis dan berusaha untuk menjadi pemecah masalah bisa membuat perbedaan yang besar.

h. Saling memberi dukungan

Anda bisa berbagi masalah dengan rekan-rekan, berikan kesempatan pada mereka untuk menunjukkan bagaimana melakukan sesuatu dengan benar, dan sekali meminjamkan telinga bila diperlukan.

i. Tetaplah fokus pada pekerjaan

Jangan biarkan kehidupan pribadi anda berdampak pada pekerjaan anda, dan jangan habiskan waktu anda untuk memberi perhatian pada masalah-masalah pribadi.

j. Dengarkanlah dengan hati-hati

Orang-orang ingin didengar, sehingga anda memberi mereka kesempatan untuk menjelaskan ide-ide mereka dengan benar.

2.1.2.5. Hubungan Sikap Kerja Dengan Kinerja

Mangkunegara, (2015:132), dalam sikap kerja yang mempengaruhi dalam kinerja ada 3 yaitu :

a. Sikap terhadap organisasi

Yaitu komitmen untuk terus bertahan di dalam suatu organisasi atau pekerjaan. Komitmen tersebut berupa ikatan antara seseorang dengan organisasi

b. Sikap terhadap pekerjaan

Yaitu di saat seseorang bekerja di satu bidang yang benar-benar ia senangi maka kinerja orang tersebut akan baik karena di dorong oleh rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Tetapi, saat seseorang bekerja di bidang yang tidak ia senangi maka akan membuat kinerja orang tersebut tidak maksimal

c. Sikap terhadap rekan kerja.

Sikap terhadap rekan kerja di pengaruhi oleh prasangka. Prasangka itu sendiri adalah sebuah sikap yang biasanya bersifat negatif terhadap suatu kelompok sosial tertentu yang semata-mata bedasarkan keangotaan mereka dalam anggota kelompok sosial. Perwujudan prasangka adalah dengan diskriminasi. Diskriminasi adalah sikap negatif terhadap suatu anggota organisasi yang menjadi objek prasangka. Sikap seperti itu mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan adanya diskriminasi maka akan menimbulkan rasa iri antara satu individu dengan individu lainnya yang dapat mempegaruhi kinerja

2.1.2.6. Indikator Sikap Kerja

Robbins (2015:92), indikator sikap kerja terdiri dari :

a. Ketekunan

Mampu mengerjakan tugas-tugas monoton dalam rentang waktu panjang, dengan kualitas yang baik

b. Kegigihan

Mampu mengerahkan daya upaya secara efektif, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan

c. Ketelitian

Hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja

d. Kecepatan kerja

Tempo kerja sangat menonjol, mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu relatif singkat

e. Motivasi berprestasi

Tidak puas dengan capaian saat ini, selalu berusaha untuk meningkatkan standar kinerja secara mandiri

f. Sistematis dalam bekerja

Sangat runtut dan teratur sehingga terkesan sangat hati-hati dalam bekerja

g. Daya tahan

Menyukai tantangan, serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berat dan dinamis

h. Inisiatif

Ada kemauan yang kuat untuk mengambil peran yang berarti, sehingga bersedia untuk mengerjakan tugas-tugas yang sebenarnya belum diatur secara khusus oleh organisasi

i. **Kedisiplinan**

Mampu bekerja sesuai prosedur, sekaligus merencanakan suatu sistem yang berkenaan dengan penegakkan disiplin

j. **Responsifitas**

Dapat segera mengambil tindakan yang efektif untuk merespon suatu permasalahan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga

mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dwiyanti, Heryanda dan Susila (2019) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b. Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
- c. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
- d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yaitu 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

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- b. Kondisi kerja, yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- c. Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- d. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- e. Pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- f. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Alias dan Serling Serdang (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Arifudin Aldisa, Brasit Nursin dan Dian Parawansa (2018)	Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Chres F.P Laoh, Bernhard Tewel, dan Sem G Oroh (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Chres F.P Laoh, Bernhard Tewel, dan Sem G Oroh (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

5	Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6	Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7	Alia, Cut Fauza, Mukhlis Yunus dan Mahdani (2015)	Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Pawirosumarto. (2017)	The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels and Resorts, Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017)	Pengaruh kepemimpinan dan <i>team work</i> terhadap kinerja pegawai pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. - <i>Team work</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
10	Rd. Kresna Yudi Kusumah, Sri Suwarsi, Dudung	Pengaruh Kompetensi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Hashi Ramen Bar Dan Resto Cimahi	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

	Abdurrahman (2017)		terhadap kinerja
11	Razak, A. (2018)	Effect Of Leadership Style, Motivation and work Discipline On Employee Performance In PT. ABC Makasar	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

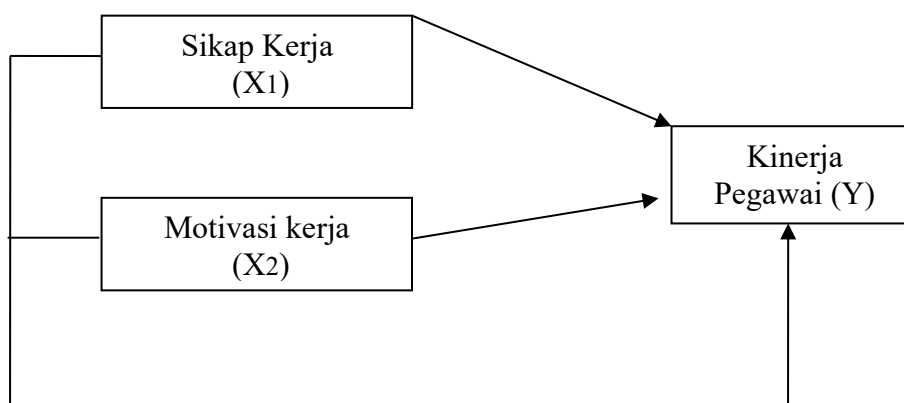
2.3. Kerangka Konseptual

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan dalam organisasi pemerintahan sebagai bentuk evaluasi dan ukuran keberhasilan dari tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan pada suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai atau pegawai yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa aspek internal dan eksternal, yang meliputi individu, kelompok, pekerjaan, organisasi, kepuasan kerja, sedangkan aspek-aspek kinerja yang dinilai meliputi mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja serta kepemimpinan juga motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi atau instansi

Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan pegawai yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan pegawai yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya

atas kinerja buruk. Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab musabab.

Berdasarkan pada teori dan studi empiris yang telah diuraikan diatas, maka disini peneliti membuat model kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.
- c. Sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Hukum Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara.