



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK
DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUTIARA HUTAJULU
NPM. 1825310400

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUTIARA HUTAJULU
NPM : 1825310400
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
MEDAN

MEDAN,

Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN

(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Msi., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(Abdi Setiawan, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUTIARA HUTAJULU
NPM : 1825310400
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
MEDAN



~~Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)~~

MEDAN, Juli 2021

ANGGOTA I

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Msi., CIHCM., CPHCM)

~~ANGGOTA II~~

~~Abd. Setiawan, S.E., M.Si)~~

ANGGOTA III

(Nashrudin Setiawan, SE., MM., CiqnR, MDTP.)

ANGGOTA IV

(Miftah/El Fikri, SE., M.Si)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutiara Hutajulu

NPM :1825310400

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Juli 2021

Mutiara Hutajulu
NPM 1825310400

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutiara Hutajulu
Tempat : Medan 14 Oktober 1994
NPM : 1825310400
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl Kapten Muslim Gg Sidomulyo No 32

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, Juli 2021
Yang membuat pernyataan

Mutiara Hutajulu
NPM 1825310400



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Orang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: MUTIARA HUTAJULU

Tempat/Tgl. Lahir

: MEDAN / 14 Oktober 1994

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1825310400

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, IPK 3.43

Nomor Hp

: 082292343415

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

Revisi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tempat Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 16 November 2020

Pemohon,

(Mutiara Hutajulu)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUTIARA HUTAJULU
 NPM : 1825310400
 Program Studi : Manajemen
 jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
08 April 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
07 Juli 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Juli 2021
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUTIARA HUTAJULU
 NPM : 1825310400
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Desember 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
28 April 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
05 Juli 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 21 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

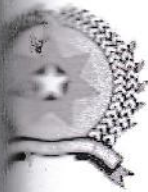
Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pembefitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB



No. Dokumen : PM-EJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4183/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

Nama : MUTIARA HUTAJULU
NIM : 1825310400
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen

Sejak tanggal 20 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 Mei 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUTIARA HUTAJULU
Tempat Lahir : MEDAN / 14/10/1994
Alamat : JOPARMAN HUTAJULU
No. HP : 1825310400
Jurusan : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen
No. NPM : 082292343415
Alamat : JL. KAPTEN MUSLIM GG. SIDOMULYO NO 32 MEDAN

Perkenalkan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku)
- Pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Tertanda Tangan/DiSetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

MUTIARA HUTAJULU
1825310400

dan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

siswa.pancabudi.ac.id/ta/mohonmejahijau

Analyzed document: MUTIARA HUTAJULU_1825310400_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

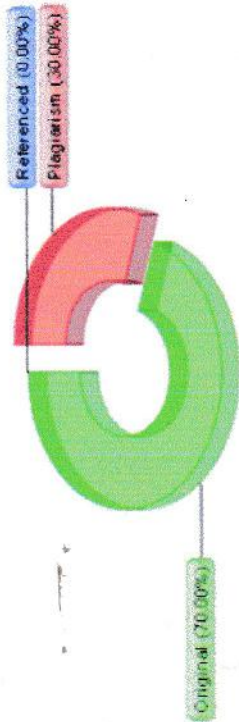
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 54

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang berjumlah 57 orang sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 57 pegawai.

Hasil dari analisis regresi yaitu $Y = 0,030 + 0,425X_1 + 0,219X_2 + 0,344X_3 + e$. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji simultan (uji F) variabel disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan serta hasil uji determinasi nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.871 (87,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 87,1% variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work ability and motivation on the performance of civil servants at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Medan City. The population in this study were 57 employees at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Medan City, while the sampling technique used was saturated samples. Where the entire population is sampled. So that the sample in this study is 57 employees.

The results of the regression analysis are $Y = 0.030 + 0.425X_1 + 0.219X_2 + 0.344X_3 + e$. While the results of the partial test (t test) show that the variables of work discipline, ability and work motivation have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Medan City. This can be seen from the significance value <0.05 . The results of the simultaneous test (F test) of work discipline variables, ability and work motivation on the performance of civil servants at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Medan City and the results of the determination test for the coefficient of determination (R²) was 0.871 (87.1%). So it can be said that 87.1% of the variation in the dependent variable, namely work discipline, ability and work motivation in the model can explain employee performance, while the remaining 12.9% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: *Work Discipline, Ability, Work Motivation, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Tuhan yang telah memberikan kasih dan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya. Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan” ini ditujukan sebagai salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selama penulisan penelitian ini tentunya, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Idrwan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku Dosen Pembimbing I (satu) Yang telah meluangkan waktu untuk memberi

arahan dan bimbingan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Miftah El Fikri, SE.,M.Si selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Abang Andry Hasan Nasution, S.E dan Kakak Debora C Situmorang, A.Md yang telah memberikan waktunya dan bantuannya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
10. Terkhusus buat orangtua tercinta J. Hutajulu dan R. Sirait yang senantiasa selalu memberikan kasih sayang, doa yang tulus, perhatian, nasehat, semangat dan dorongan serta materi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini sampai selesai. Bagi penulis kedua orangtua adalah anugrah terindah yang diberikan Tuhan dan dalam kesempatan ini juga penulis ingin mengatakan bahwa penulis sangatlah menyanyangi dan mencintai mereka.

11. Untuk abang dan adik yang terkasih dan tersayang Johannes Saut Hutajulu dan Gressanti Hutajulu yang selama ini telah banyak memberikan kasih sayang, dorongan dan semangat kepada penulis. Bagi penulis keluarga sangatlah berharga. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk saudara yang dicintai.
12. Untuk sahabat terkasih Gomgom Harianja terimakasih telah mendoakan dan selama ini telah banyak meluangkan waktu, memberikan semangat dan nasehat kepada penulis.
13. Kepada teman-teman penulis yang baik hati Bernaded Br Karo, Putri Suci Rahmadany terimakasih buat semangat, bantuan dan dukungannya kepada penulis. Kalian luar biasa teman-teman.
14. Kepada seluruh teman-teman KK II-LE stambuk 2018 terkhusus yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang dimana lebih kurang 2 (dua) tahun bersama-sama dalam perkuliahan terima kasih untuk semangat dan dukungan kalian kepada penulis.
15. Untuk semuanya yang sudah mendoakan Penulis dalam kelancaran penulisan penelitian ini dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih untuk doa, semangat dan dukungannya kepada penulis.

Medan, Juli 2021
Penulis

Mutiara Hutajulu
NPM. 1825310400

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUA UJIAN	iii
LEMBAR PERYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BABA I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Indentifikasi Masalah dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II. TINJUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja Pegawai	13
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	16
d. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai	17
e. Indikator Kinerja Pegawai	19
2. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
c. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja	23
d. Indikator Disiplin Kerja	24
3. Kemampuan	25
a. Pengertian Kemampuan	25
b. Pentingnya Kemampuan	26
c. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan	27
d. Indikator Kemampuan	30
4. Motivasi Kerja	31
a. Pengertian Motivasi Kerja	31
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32
c. Indikator Motivasi Kerja	33
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37

BAB III.	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	39
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
	1. Lokasi Penelitian	39
	2. Waktu Penelitian	39
	C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
	1. Variabel Penelitian	40
	2. Definisi Operasional	40
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	44
	1. Populasi	44
	2. Sampel	44
	3. Sumber Data Penelitian	45
	E. Teknik Pengumpulan Data	45
	1. Angket atau Kuesioner	45
	2. Wawancara	46
	F. Uji Instrumen Penelitian	46
	1. Uji Validitas	46
	2. Uji Reliabilitas	47
	G. Model Analisis Data	48
	1. Analisis Regresi Linier Berganda	48
	2. Uji Asumsi Klasik	48
	3. Uji t	50
	4. Uji F	51
	5. Koefisien Determinasi	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	53
	1. Deskripsi Objek Penelitian	53
	a. Sejarah Singkat	53
	b. Visi dan Misi.....	54
	c. Struktur Organisasi	55
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	69
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
	3. Deskripsi Variabel Penelitian	71
	a. Variabel Disiplin Kerja (X1)	72
	b. Variabel Kemampuan (X2)	82
	c. Variabel Motivasi Kerja (X3)	96
	d. Variabel Kinerja Pegawai	103
	4. Uji Instrumen Penelitian	112
	a. Pengujian Validitas	112
	b. Pengujian Reliabilitas	116
	5. Pengujian Asumsi Klasik	118
	a. Uji Normalitas Data	118
	b. Uji Multikolinieritas	120
	c. Uji Heteroskedastisitas	121

6. Uji Regresi Linier Berganda	122
7. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)	124
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	124
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	125
c. Koefisien Determinasi	126
B. Pembahasan Hasil Penelitian	127
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	127
2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai	129
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	131
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	135
B. Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN	141

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Penilaian Motivasi Kerja	4
Tabel 1.2 Daftar Jumlah Pegawai Over Jam Kerja	5
Tabel 1.3 Daftar Keluhan Pegawai	6
Tabel 1.4 Hasil Survei Pendahuluan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jadwal dan Proses Penelitian	39
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
Tabel 3.3 Skor dan Penilaian	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.4 Pertanyaan X _{1.1}	72
Tabel 4.5 Pertanyaan X _{1.2}	73
Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.3}	73
Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.4}	74
Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.5}	75
Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.6}	76
Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.7}	77
Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.8}	78
Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.9}	79
Tabel 4.13 Pertanyaan X _{1.10}	79
Tabel 4.14 Pertanyaan X _{1.11}	80
Tabel 4.15 Pertanyaan X _{1.12}	81
Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.1}	82
Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.2}	83
Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.3}	83
Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.4}	84
Tabel 4.20 Pertanyaan X _{2.5}	85
Tabel 4.21 Pertanyaan X _{2.6}	86
Tabel 4.22 Pertanyaan X _{2.7}	86
Tabel 4.23 Pertanyaan X _{2.8}	87
Tabel 4.24 Pertanyaan X _{2.9}	88
Tabel 4.25 Pertanyaan X _{2.10}	89
Tabel 4.26 Pertanyaan X _{2.11}	89
Tabel 4.27 Pertanyaan X _{2.12}	90
Tabel 4.28 Pertanyaan X _{2.13}	91
Tabel 4.29 Pertanyaan X _{2.14}	92
Tabel 4.30 Pertanyaan X _{2.15}	92
Tabel 4.31 Pertanyaan X _{2.16}	93
Tabel 4.31 Pertanyaan X _{2.17}	94
Tabel 4.33 Pertanyaan X _{2.18}	95
Tabel 4.34 Pertanyaan X _{3.1}	96
Tabel 4.35 Pertanyaan X _{3.2}	96

Tabel 4.36 Pertanyaan X _{3.3}	97
Tabel 4.37 Pertanyaan X _{3.4}	98
Tabel 4.38 Pertanyaan X _{3.5}	99
Tabel 4.39 Pertanyaan X _{3.6}	99
Tabel 4.40 Pertanyaan X _{3.7}	100
Tabel 4.41 Pertanyaan X _{3.8}	101
Tabel 4.42 Pertanyaan X _{3.9}	102
Tabel 4.43 Pertanyaan Y.1	103
Tabel 4.44 Pertanyaan Y.2	104
Tabel 4.45 Pertanyaan Y.3	104
Tabel 4.46 Pertanyaan Y.4	105
Tabel 4.47 Pertanyaan Y.5	106
Tabel 4.48 Pertanyaan Y.6	107
Tabel 4.49 Pertanyaan Y.7	108
Tabel 4.50 Pertanyaan Y.8	109
Tabel 4.51 Pertanyaan Y.9	109
Tabel 4.52 Pertanyaan Y.10	110
Tabel 4.53 Pertanyaan Y.11	111
Tabel 4.54 Pertanyaan Y.12	112
Tabel 4.55 Uji Validitas X ₁	113
Tabel 4.56 Uji Validitas X ₂	114
Tabel 4.57 Uji Validitas X ₃	115
Tabel 4.58 Uji Validitas Y	115
Tabel 4.59 Uji Reliabilitas X ₁	116
Tabel 4.60 Uji Reliabilitas X ₂	116
Tabel 4.61 Uji Reliabilitas X ₃	117
Tabel 4.62 Uji Reliabilitas Y.....	117
Tabel 4.63 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	120
Tabel 4.64 Uji Multikolinieritas	121
Tabel 4.65 Uji Regresi Linier Berganda	122
Tabel 4.66 Uji Parsial (Uji t)	124
Tabel 4.67 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	125
Tabel 4.68 Koefisien Determinasi	126

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	118
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	119
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	122

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan yang paling penting diperhatikan, karena sumber daya manusia ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Pegawai yaitu mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap pegawai yang bekerja di Badan Pemerintahan dipilih secara khusus untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan disiplin kerja.

Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Penerapan disiplin sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan pegawai. Penerapan disiplin tersebut bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi serta melaksanakan setiap aturan yang berlaku tanpa ada paksaan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja.

Melihat keberhasilan Pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah satu cara untuk mengukur keberhasilan usaha di sebuah Instansi atau Perusahaan. Hasil

pengukuran keberhasilan keberhasilan kerja pegawai tersebut dinamakan kinerja. Kinerja Pegawai sangat berperan penting dalam kehidupan instansi atau perusahaan, karena maju atau tidaknya suatu instansi atau perusahaan tersebut tergantung apa yang dihasilkan pegawai tersebut melalui cara kerjanya yang disebut dengan kinerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat terselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja selalu menjadi hal utama yang diperhatikan pihak perusahaan dalam hal penilaian masing-masing karyawan. Dalam mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, maka pihak perusahaan harus dapat mengendalikan dan mendorong kerja dan kinerja pegawai secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan yang sesungguhnya dapat dicapai dengan maksimal. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menjalankan aktivitasnya, diantaranya faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* adalah faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti pengetahuan, pengalaman, kesehatan, dan sebagainya. Sedangkan faktor *eksternal* adalah faktor yang berada di luar pribadi pegawainya, seperti lingkungan kerja, tekanan, peraturan, teknologi dan sebagainya. Bila beberapa faktor tersebut tidak mampu diantisipasi oleh pegawai, maka langsung atau tidak langsung akan berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini akan membuat pelayanan yang nantinya diberikan kepada masyarakat dapat diberikan sesuai dengan diharapkan. Jangan sampai masyarakat

untuk mendapatkan pelayanan public, akan tetapi para aparaturnya yang ada tidak disiplin khususnya kehadiran dan ketepatan waktu jam kerja. Kemudian dalam menciptakan disiplin kerja yang ada selama ini banyak organisasi atau perusahaan mewajibkan setiap karyawan melakukan finger print sebelum masuk kerja dan ketika akan pulang jam kerja. Tujuannya agar pimpinan dapat memantau sejauh mana tingkat kepatuhan akan kehadiran para pegawainya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja. Setiap orang yang terlahir ke dunia ini tentunya memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda-beda. Sering ditemukan seorang pegawai yang pandai dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat administrasi, akan tetapi kurang percaya diri jika berhadapan langsung kepada orang lain dalam mendapatkan pelayanan publik. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil sangatlah diharapkan kemampuan kedua tersebut. Dimana pegawai harus memiliki kemampuan administrasi yang baik juga kemampuan dalam melayani kepada masyarakat.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Dimana motivasi ini merupakan dorongan yang ada pada diri seorang pegawai. Pada umumnya sebelum pegawai diangkat menjadi pegawai tetap cenderung pegawai akan bekerja dengan kinerja yang maksimal. Akan tetapi setelah pegawai diangkat menjadi pegawai tetap, maka pegawai tersebut serin kali berhitung akan pengorbanan dan manfaat yang akan didapatkan.

Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah yang di Kabupaten atau Kota untuk membantu tugas kepada daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan

pada Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan pada tahun 2018-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel I
Daftar Kesalahan Kerja

Bulan	Jumlah	Deskripsi Kesalahan
Januari	4	Salah dalam membuat daftar arsip surat keluar
Februari	5	Keterlambatan dalam membalas surat dari Wali Kota
Maret	8	Lamban dalam merespon keluhan masyarakat golongan bawah
April	3	Jam buka dan tutup instansi tidak sesuai dengan yang dijadwalkan
Mei	5	Pegawai kurang sabar dalam menjelaskan fungsi dan tugas Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat
Juni	5	Pegawai salah dalam memberikan perihal pokok surat yang disampaikan kepada Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi
Juli	3	Lamban dalam merespon keluhan masyarakat golongan bawah
Agustus	7	Jam buka dan tutup instansi tidak sesuai dengan yang dijadwalkan
September	4	Keterlambatan dalam membalas surat dari Wali Kota
Oktober	6	Pegawai kurang sabar dalam menjelaskan fungsi dan tugas Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat
Nopember	1	Salah dalam membuat daftar arsip surat keluar
Desember	3	Pegawai salah dalam memberikan informasi kepada masyarakat

Sumber: Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan (2019)

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa angka kesalahan kerja dengan jumlah tertinggi terjadi pada bulan Maret yakni sebanyak 8 kesalahan. Dimana kesalahan tersebut berupa pegawai lamban dalam merespon keluhan masyarakat golongan bawah. Sedangkan tingkat kesalahan terendah terjadi pada bulan

November sebanyak 1 kesalahan berupa pegawai salah dalam membuat daftar arsip surat keluar.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti temukan bahwa kesalahan kerja yang selama ini terjadi disebabkan faktor disiplin kerja para pegawai. Diketahui bahwa sering kali pegawai keluar kantor pada saat jam kerja, pulang melebihi jam kerja. Jika dilihat dari data yang ada tentunya angka keterlambatan tidak ada. Namun dari sisi kualitas pekerjaan pegawai sangatlah kurang maksimal. Berikut adalah daftar absensi pegawai yang sering lembur atau bekerja melebihi jam kerja yang ada.

Tabel 2
Daftar Jumlah Pegawai Over Jam Kerja

Bulan	Jumlah
Januari	13
Februari	14
Maret	11
April	18
Mei	21
Juni	25
Juli	13
Agustus	17
September	14
Oktober	16
Nopember	22
Desember	23

Sumber: Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan (2019)

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa selama ini dari sisi data absensi kehadiran pegawai. Terlihat bahwa selama ini banyak pegawai yang bekerja melebihi dari jam kerja, dimana diketahui bahwa jam kerja pegawai yaitu jam 08.00 wib s/d 14.00 wib. Akan tetapi banyaknya pegawai yang lembu tidak menambah pekerjaan yang dilakukan para pegawai. Sebab selama ini pegawai

lembur kerja yaitu karena faktor sering keluar pada jam kerja serta pulang ketika mendekati waktu pulang kerja. Kemudian observasi yang peneliti temukan bahwa banyak pegawai yang selama ini hanya sibuk bermain HP, menonton Youtube atau ngobrol dengan pegawai lainnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai. Dimana diketahui bahwa selama ini banyaknya kesalahan kerja yang dilakukan pegawai disebabkan oleh kurang pemahamannya pegawai terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Berdasarkan data yang ada banyak pegawai yang mengeluhkan antara kemampuan yang dimilikinya dengan posisinya yang ditempatinya. Berikut adalah daftar keluhan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya:

Tabel 3
Daftar Keluhan Pegawai

Bulan	Jumlah
Januari	3
Februari	2
Maret	5
April	1
Mei	7
Juni	4
Juli	5
Agustus	2
September	4
Oktober	1
Nopember	2
Desember	3

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa angka keluhan pegawai yang banyak terjadi pada bulan Mei sebanyak 7 keluhan. Dimana keluhan yang selama ini yaitu tidak tepatnya antara pendidikan pegawai dengan posisi pekerjaannya. Misalnya pegawai dengan latar belakang pendidikan Hukum diposisikan sebagai Front Office dalam menyambut tamu atau masyarakat. Pegawai dengan

kemampuan ilmu komputer diposisikan pada arsip surat masuk dan surat keluar. Selanjutnya pegawai dengan kemampuan Akuntansi diposisikan pada humas. Hal ini tentunya membuat para pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang ada.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja pegawai. Selama ini motivasi kerja yang ada pada diri pegawai yaitu memberikan promosi jabatan dan pengembangan karir. Selama ini memberikan promosi jabatan hanya berdasarkan kedekatan antara pimpinan dengan bawahan. Begitu jua dengan pengembangan karir melalui program pendidikan lanjutan, program pelatihan. Hal tentunya akan membuat ketidakpuasan kerja dari pegawai yang lain. Berikut adalah survey terhadap tingkat promosi jabatan dan pengembangan karir pegawai:

Tabel 4
Hasil Survei Pendahuluan

No	Indikator Kurang Maksimalnya Motivasi	Frekuensi	Persentasi
1	Promosi jabatan tidak sesuai dengan peraturan yang ada	12	40%
2	Pengembangan pelatihan hanya berdasarkan kedekatan pimpinan dengan bawahan	7	23%
3	Program pendidikan lanjut diberikan orang terdekat pimpinan	5	17%
4	Hubungan kerja tidak terjalin antar pegawai	6	20%
	Total	30	100%

Sumber : Hasil observasi Pendahuluan, 2020

Tabulasi jawaban respon menunjukkan bahwa selama ini memang benar memberikan promosi jabatan dan program pelatihan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berdampak pada motivasi kerja para pegawai. Jika motivasi kerja seorang pegawai sudah rendah maka hal ini berlanjut pada kurang maksimalnya pegawai dalam menjani tugas dan taunggunng jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai bekerja belum secara maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana masih tingginya angka kesalahan kerja para pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Pegawai belum memiliki kesadaran yang baik terhadap disiplin waktu kerja sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana sering ditemukan pegawai keluar di jam kerja hanya urusan pribadinya.
- c. Pegawai yang memiliki pendidikan ditempatkan tidak sesuai dengan posisi jabatannya. Sehingga berdampak pada ketidaksiapan pekerjaan para pegawai.
- d. Pegawai memiliki motivasi kerja kurang maksimal dimana selama ini pemberian promosi jabatan tidak dilakukan secara adil dan terbuka.
- e. Pemberikan pelatihan hanya diberikan kepada pegawai tertentu.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?
2. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?
4. Apakah disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan
- b. Untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta

memperluas wawasan dalam dunia pendidikan khususnya untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah disiplin kerja dan kemampuan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Penelitian Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan kemampuan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rivky (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh disiplin kerja dan kemampuan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja, serta 1 (satu)

variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel kinerja pegawai.

2. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 47 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan sampel berjumlah 57 pegawai/responden.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2020
4. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:76) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dari perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode waktu.

Menurut Hasibuan (2013: 94) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2013:9) mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017:10) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah”:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik”.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya”.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

4. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

8. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keahlian;
 - 2) Latar belakang;
 - 3) Demografi.
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi;
 - 2) *Attitude*;
 - 3) *Personality*;
 - 4) Pembelajaran;
 - 5) Motivasi.
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya;
 - 2) Kompensasi;
 - 3) Kepemimpinan;
 - 4) Struktur;
 - 5) *Job Design*.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russed dalam Sutrisno (2013:179), Adan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1) *Quality*

Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Timeliness merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Cost Effectiveness merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manuasi, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need For Supervision*

Need For Supervision merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Impact*

Interpersonal Impact merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

d. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2013:184), Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

2) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825): Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:444) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2013:94): Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:86), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan mendapat jaminan balas jasa sesuai dengan jerih payah yang telah dikonstrusikan oleh organisasi. Bila pegawai menerima kontribusi yang memadai maka pegawai akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat,

pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga akan pujian tersebut
- c) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

c. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:292) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1) Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan khusus

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- b) Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sabaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:94) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Menurut Hasibuan (2013:94) menjelaskan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Sutrisno (2013:301): Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Dari uraian teori di atas maka dapat disimpulkan kemampuan adalah karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

b. Pentingnya Kemampuan

Menurut Dessler (2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.
- 2) Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut
- 3) Memastikan hubungan sebab-akibat (causal) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- 4) Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4) Karakteristik

Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya

sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia

dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi. mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2013:204) menjelaskan indikator kompetensi sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*Understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:141) menjelaskan bahwa pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.

Kemudian menurut Wibowo (2014:378) mendefinisikan motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed*

behavior.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2013:142): Untuk memotivasi karyawan, Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Keinginan-keinginan itu adalah:

- 1) Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang manusia bekerja untuk dapat makan, dan selanjutnya makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) Keinginan untuk suatu posisi (*The desire for position*), artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) Keinginan akan kekuasaan (*The desire for power*), artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong orang mau bekerja.

- 4) Keinginan akan pengakuan (*The desire for recognition*), artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2013:115) menjelaskan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - b) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - c) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
- 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk diterima.
 - b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - c) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
- 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
 - b) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
 - c) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel		Metode Analisis	Hasil Penelitian
			X	Y		
1	Donatus, et.all (2018)	<i>The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity</i>	<i>Competency (X1) Motivation (X2) Ability (X3) Employee)</i>	Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan variabel <i>competency, motivation dan ability</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Muhammad, et,all (2018)	<i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency</i>	<i>Work discipline (X1) Job satisfaction (X2) Self efficacy (X3)</i>	Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan variabel work <i>discipline, job satisfaction dan self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Ketut (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014	Kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja (X2)	Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Olivia (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi kerja (X)	Performance (Y)	Analisis Regresi Linier sederhana	Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyaan pada PT.Sejahtera Motor Gemilang
5	Wijaya, et.all (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan	Disiplin kerja (X1) Kompetensi kerja (X2)	Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja dan kompetensi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan
6	(Widiyanti, 2019)	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees</i>	<i>Work Discipline And Work Environment</i>	<i>Performance Of Employees</i>	<i>Multiple Linier Regression Analysis</i>	<i>Result research work discipline and work environment has a positive and significant effect on employee performance (A study case Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).</i>
7	(TurahRaharjo, 2020)	<i>The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency</i>	<i>Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Linier Regression Analysis</i>	<i>Based on the results of the study, it can be concluded that there is a positive and significant influence of work discipline, work motivation, and team on the performance of</i>

						<i>BAPPEDA Employees in Pematang Regency</i>
8	(Jasiyah, 2018)	<i>The Effect Of Ability And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance</i>	<i>Ability And Motivation</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>confirmatory factor analyses</i>	<i>The results of this study indicate that the ability and motivation partially have a direct effect on job satisfaction, ability and motivation partially have a direct effect on employee performance, and ability and motivation partially have a direct effect on employee performance through job satisfaction.</i>
9	(Salleh, 2017)	<i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i>	<i>Motivation</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Multiple regression analyses were</i>	<i>The analysis showed that the most significant motivational factor for job performance was responsibility, while fringe benefits was the second significant factor.</i>
10	(Kuswati, 2020)	<i>The Effect of Motivation on Employee Performance</i>	<i>Motivation</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple regression analyses were</i>	<i>The research results obtained that the effect of motivation on employee performance is quite good</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja seorang pegawai sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sering kali organisasi membuat suatu aturan yang tegas serta memberikan sanksi kepada pegawai sering melakukan absensi dan keterlambatan masuk kerja. Menurut (Rivky, et.all, 2015), (Turangan, 2017), (Wijaya, et.all, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya merupakan harapan organisasi. Tidak membuat kesalahan, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus bertanya kepada atasannya

sangatlah diharapkan. Menurut (Sudirman dan Dallyodi, 2013) (Donatus, et.all, 2018), (Wijaya, et.all, 2018) menyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

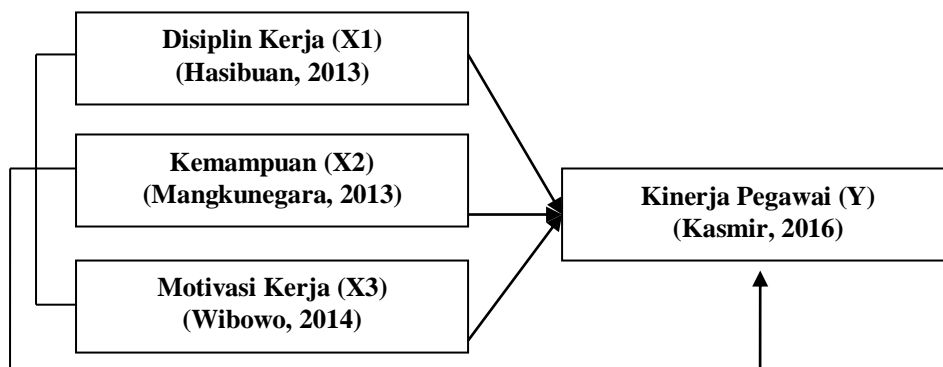
Seorang pegawai yang diterima oleh perusahaan atau organisasi memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh karakteristik yang ada pada diri setiap pegawai. Motivasi kerja yang ada diharapkan dapat menjadi dorongan dan semangat pegawai dalam menjalankan beban kerja yang harus dipikulnya. Menurut (Sudirman dan Dallyodi, 2013), Olivia, 2015) (Donatus, et.all, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan satu tugas penting bagi pimpinan perusahaan. Membangun persepsi yang baik kepada publik atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja para pegawai serta memberikan perbaikan atas keluhan yang ada. Disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja selama telah banyak dipilih oleh banyak perusahaan dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasib, 2019)(Susanto, 2019)(Said, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Gambar 1: Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sesuai dengan variable-variabel yang diteliti pada penelitian ini maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan
2. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

4. Disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau kausal. Menurut Rusiadi (2013:14) menjelaskan “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang beralamat Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.112, Kwala Bekala, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20142

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari penelitian sejak bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021.

**Tabel 3.1
Jadwal dan Proses Penelitian**

	KEGIATAN	Maret				April				Mei				Juni				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Judul																	
2	Perizinan																	
3	Kunjungan ke tempat penelitian																	
4	Penyebaran alat ukur																	
5	Analisa Data																	
6	Laporan hasil penelitian																	
7	Seminar																	

Sumber: Hasil Diskusi Peneliti (2020)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

- a. Variabel independen (bebas) terdiri atas : disiplin kerja dan kemampuan serta motivasi kerja.
- b. Variabel dependen (terikat) terdiri atas : kinerja pegawai

2. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian ini. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian ini.

Tabel 3.2
Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2013:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Sutrisno (2013:94)	<ol style="list-style-type: none"> a. Pegawai memiliki kesadaran yang baik untuk tidak datang terlambat b. Pegawai pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan c. Instansi memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu kerja d. Instansi memberikan sosialisasi terhadap semua aturan yang ada pada pegawai e. Pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mematuhi peraturan yang ada f. Instansi memberikan penghargaan 	Skala Likert

			<p>terhadap pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik</p> <p>g. Pegawai diwajibkan untuk saling menghargai antar satu dengan yang lain</p> <p>h. Instansi memiliki peraturan terhadap sikap para pegawai</p> <p>i. Sanksi diberikan dengan tegas kepada pegawai yang tidak menunjukkan sikap kerja yang baik</p> <p>j. Pegawai tidak pernah menunda-nundak pekerjaannya</p> <p>k. Pegawai mengutamakan pekerjaan kantor dibandingkan pekerjaan pribadi</p> <p>l. Pegawai taat terhadap peraturan yang tidak tertulis yang ada di Instansi</p>	
Kemampuan (X2)	<p>Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya Sutrisno (2013:301)</p>	<p>1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Gordon dalam Sutrisno (2013:204)</p>	<p>a. Pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya</p> <p>b. Instansi memiliki program pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan pegawai</p> <p>c. Posisi pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan pegawai</p> <p>d. Pemahaman pegawai baik akan tugas dan tanggung jawabnya</p> <p>e. Tingkat pemahaman pegawai dapat ditingkatkan melalui sharing</p>	Skala Likert

			<p>dengan pegawai yang lama</p> <p>f. Instansi memiliki program pelatihan tentang pemahaman kerja kepada para pegawai</p> <p>g. Pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melayani masyarakat</p> <p>h. Pendidikan yang dimiliki pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh Institusi</p> <p>i. Sebelum diterima pegawai wajib mengikuti program pelatihan</p> <p>j. Kejujuran merupakan sikap yang harus diutamakan oleh setiap pegawai</p> <p>k. Rasa keterbukaan wajib dimiliki oleh pegawai</p> <p>l. Demokrasi sangat dituntut pada diri pegawai</p> <p>m. Sikap kerja pegawai mengutamakan rasa menghargai hasil kerja pegawai lain</p> <p>n. Instansi menuntut pegawai mematuhi kode etik sikap kerja</p> <p>o. Instansi memberikan sanksi terhadap pelanggaran sikap</p> <p>p. Pegawai memiliki minat yang baik dalam membantu pegawai lain yang menghadapi masalah kerja</p> <p>q. Pegawai memiliki keinginan yang kuat dalam mencari solusi terhadap masalah</p>	
--	--	--	--	--

			r. Minat kerja pegawai dalam melayani masyarakat sangat baik	
Motivasi kerja (X3)	Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal 3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (Mangkunegara, 2013:115)	<ol style="list-style-type: none"> a. Pegawai sangat semangat untuk menjadi yang terbaik b. Instansi memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi c. Instansi memiliki penilaian prestasi kerja yang baik d. Setiap pegawai membutuhkan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya e. Hasil kerja pegawai selalu dibutuhkan oleh pegawai lainnya f. Kesalahan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai lainnya g. Sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab dan integritas yang baik dalam mengatur bawahannya h. Promosi jabatan akan berdampak pada kekuasaan diri pegawai i. Pegawai memiliki motivasi dalam mempengaruhi pegawai lainnya 	Skala Likert
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2013:75)	<ol style="list-style-type: none"> a. Karyawan bekerja melebihi realisasi kerja dengan target b. Hasil kerja karyawan melebihi harapan atasan c. Hasil bekerja lebih baik dari sebelumnya d. Hasil kerja karyawan mudah 	Skala Likert

			dihitung e. Penyelesaian pekerjaan karyawan tepat waktu f. Karyawan mampu memahami kepentingan bersama g. Waktu penyelesaian kerja karyawan sesuai prosedur h. Jangka waktu bekerja karyawan tidak melebihi ketentuan i. Karyawan tepat waktu j. Karyawan datang tepat waktu k. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu l. Karyawan selalu terlibat langsung dalam bekerja	
--	--	--	---	--

Sumber: Hasil Diskusi Peneliti (2021)

D. Populasi Dan Sampel Penelitian Serta Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012:215) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang berjumlah 57 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:215) mendefinisikan sampel merupakan sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini teknik penarik sampel menggunakan

sampel jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 57 pegawai.

3. Sumber Data Penelitian

Pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer. Menurut Supranto (2011:239) data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket, wawancara dan observasi.
- b. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Jadi dalam penelitian ini sumber pengumpulan data menggunakan data primer yakni dengan cara menyebarkan angket secara langsung kepada responden untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner yang diberikan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Dalam penelitian ini skala likert mempergunakan skala 5 tingkat yang memungkinkan responden dalam memberikan jawaban kuesioner penelitian yang menguraikan disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Tabel 3.3
Skor dan Penilaian

1	= Sangat tidak setuju (STS)
2	= Tidak setuju (TS)
3	= Ragu – ragu (R)
4	= Setuju (S)
5	= Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sugiyono (2012)

2. Wawancara

Wawancara yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Rumus pengujian validitas dengan korelasi product momet yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan :

- rx_y : Koefisien korelasi antara x dengan y
- x : Variabel x (butir pertanyaan)
- y : Variabel y (skor total).
- n : Jumlah individu dalam sampel

Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini yaitu dengan program SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:79) sebuah kuesioner dinyatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* sama atau di atas 0,361 maka kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:79) suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Dimana :

R_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan reliabel atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut reliabel.

- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y , yang dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

X_1 = disiplin kerja

X_2 = kemampuan

X_3 = motivasi kerja

ϵ = error term

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, mulikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:103) untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan

membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang (2011:139) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 22. Menurut Situmorang uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Apabila titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai uji uji selanjutnya.

3. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara individual berhubungan dengan variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi Ho dan Ha :

Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada hubungan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada hubungan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Langkah–langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formasi H0 dan H1

H0 : $b_i = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : $b_i \neq 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Level of significant

Sampel 57 pegawai, maka t tabel = t ($\alpha = 0,05$)

- c. Menentukan kriteria pengujian

H0 gagal ditolak apabila t hitung < t tabel

Ha ditolak apabila t hitung > t tabel

Kesimpulan :

Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima, artinya ada hubungan signifikan

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan signifikan

4. Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji signifikansi dengan uji F yaitu :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{Reg(b/a)}}}{RJK_{\text{Res}}}$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan :

RJK_{Res} = Kuadrat residual

RJK_{Reg} = Kuadrat regresi

Dengan taraf signifikan 0,05 sebagai berikut:

H_a diterima, jika F -hitung $>$ F -tabel

H_a ditolak, jika F -hitung $<$ F -tabel

Kesimpulan :

Apabila f hitung $<$ f tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan secara simultan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel terikat (dependen) bisa dijelaskan oleh perubahan variabel bebas (independen). Secara umum kemampuan variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen dinyatakan dalam satuan persentase. Nilai koefisien determinasi (R^2) secara umum adalah berkisar antara 0 – 1. Jika hasilnya lebih cenderung mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Untuk analisisnya dapat dilihat dari output SPSS tabel “Model Summary” kolom R.Square. Untuk variabel bebas (independen) yang lebih dari dua baik digunakan nilai Adjusted R Square (R^2). Sehingga sekarang banyak peneliti lebih tertarik menggunakan adjusted (R^2) pada saat mengevaluasi model regresi dengan alasan menghindari bias terhadap variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Sejarah Singkat

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 57 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan, secara umum Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mempunyai Tugas Pokok Membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dan Tugas Pembantuan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mempunyai Fungsi:

1. Pelaksanaan Kebijakan Urusan Pemerintahan Bidang Perempuan dan Perlindungan Anak, dan Sub Urusan Pemberdayaan Masyarakat

2. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Urusan Pemerintahan Bidang Perempuan dan Perlindungan Anak, dan Sub Urusan Pemberdayaan Masyarakat
3. Pelaksanaan Administratif Dinas sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
4. Pelaksanaan Tugas Pembantuan Berdasarkan Atas Peraturan Perundang- Undangan
5. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan Tugas dan Fungsinya.

b. Visi dan Misi

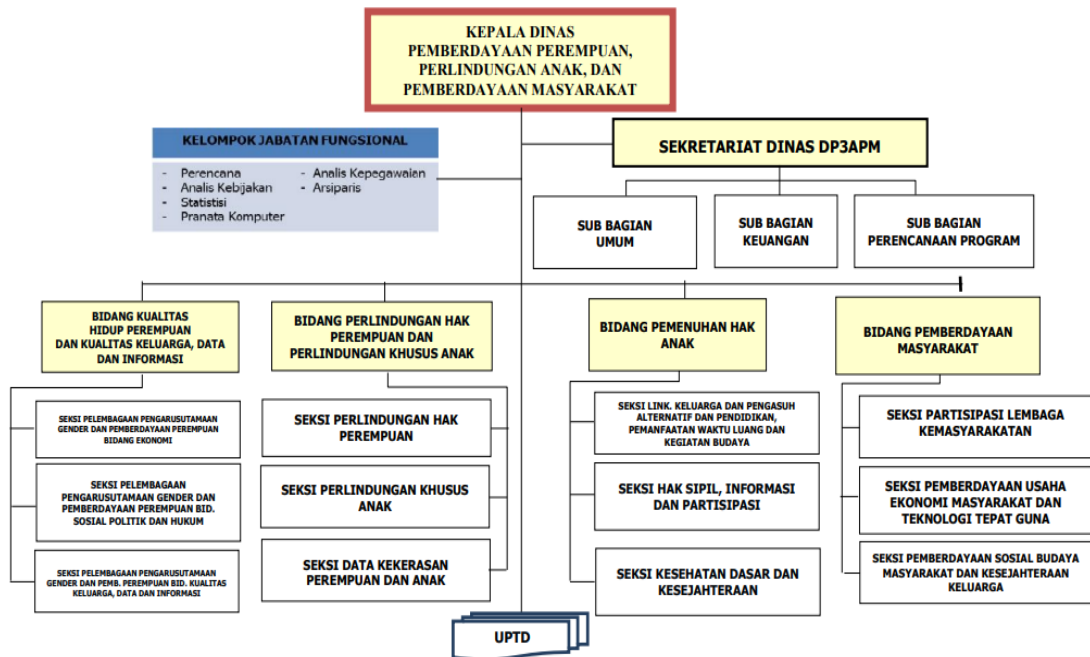
Visi: Terwujudnya Kemandirian, keadilan dan kesetaraan gender serta perlindungan anak.

Misi:

1. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dan Kelembagaan Masyarakat Dalam Pembangunan
2. Mewujudkan Kebijakan Yang Responsif Gender, Berkesetaraan Dan Berkeadilan Gender
3. Mewujudkan Kebijakan Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Anak

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan (2021)

2. Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 57 Tahun 2017 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

- 1) Melaksanakan Penyusunan dan Kebijakan Daerah di Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat Kota Medan
- 2) Untuk melaksanakan tugas, Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai fungsi:
 - a) Perumusan kebijakan di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat
 - b) Pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat
 - c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat
 - d) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat
 - e) Perumusan kebijakan teknis pelayanan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Masyarakat
 - f) Menyelenggarakan perumusan kebijakan sekretariat dalam pengelolaan administrasi, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan pembekalan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat

- g) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait tentang pengendalian Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat
- h) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait tentang pembinaan, pembimbingan dan fasilitasi terhadap Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat
- i) Memantau serta mengevaluasi kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penganalisaan data dan informasi program kualitas hidup perempuan dan kualitas keluarga, perlindungan hak perempuan, perlindungan khusus anak dan pemenuhan anak, serta pemberdayaan masyarakat
- j) Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pembinaan, penggerakan dan pelaksanaan kegiatan dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat sesuai dengan ketentuan dan standar yang sudah ditetapkan
- k) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekrestaris

- 1) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup urusan rumah tangga, perlengkapan,

surat menyurat, kepegawaian, perencanaan, pelaporan dan keuangan.

2) Untuk melaksanakan tugas tersebut Sekretaris mempunyai fungsi :

- a) Menyusun program kerja Dinas berdasarkan rencana kegiatan masing- masing bidang dan rencana kegiatan secretariat
- b) Menyusun laporan kinerja Dinas berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing bidang dan secretariat
- c) Mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masin
- d) Mengkoordinir penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD)
- e) Mengkoordinir penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
- f) Mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)
- g) Mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja;
- h) Mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)

- i) Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan
- j) Memeriksa hasil kerja bawahan
- k) Melaksanakan dan mengawasi kegiatan pengelolaan urusan umum, kepegawaian, perencanaan program dan keuangan
- l) Melaksanakan urusan rumah tangga, urusan perlengkapan, dan mengadakan pengawasan aset;
- m) Mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan hasil kerja bawahan
- n) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

c. Kepala Bidang Kualitas Hidup Perempuan Dan Kualitas Keluarga, Data Dan Informasi

- 1) Kepala Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga, Data dan Informasi mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pelaksanaan kebijakan pemantauan, pembinaan, berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga, Data dan Informasi mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a) Perencanaan program dan kegiatan Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga, Data dan Informasi dengan

- mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur dan standar lainnya lingkup Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga, Data dan Informasi untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal
 - c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan /pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (reward and punishment) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga, Data dan Informasi berdasarkan atas peraturan perundang-undangan
 - d) Pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
 - e) Pelaksanaan forum koordinasi penyusunan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
 - f) Pelaksanaan kajian pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
 - g) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan

perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi

- h) pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
- i) Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
- j) Pelaksanaan penyusunan pelebagaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
- k) Pelaksanaan standarisasi lembaga penyedia layanan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik hukum, kualitas keluarga, data dan informasi
- l) Pelaksanaan penguatan dan pengembangan lembaga penyedia layanan peningkatan kualitas keluarga dalam mewujudkan kesetaraan gender dan hak anak
- m) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Kualitas Keluarga, Data dan Informasi meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-

unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan

- n) Pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang – undangan
- o) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas
- p) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

d. Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan Dan Perlindungan Khusus Anak

- 1) Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Perlindungan Hak Perempuan, Perlindungan Khusus Anak, dan Data Kekerasan Perempuan dan Anak.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak mempunyai fungsi :
 - a) Perencanaan program dan kegiatan Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan

- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal
- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (reward and punishment) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak berdasarkan atas peraturan perundang-undangan
- d) Pelaksanaan perumusan kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan, perlindungan khusus anak, dan pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus
- e) Pelaksanaan forum koordinasi penyusunan kebijakan Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) di bidang perlindungan hak perempuan, perlindungan khusus anak, dan pencegahan dan penanganan perempuan korban kekerasan di dalam rumah tangga, di bidang ketenaga-kerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus
- f) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan, perlindungan khusus anak, dan pencegahan dan penanganan kekerasan

terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenaga-kerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus

- g) Pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan, perlindungan khusus anak, dan pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus
- h) Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang perlindungan hak perempuan, perlindungan khusus anak, dan pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenaga-kerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus
- i) Pelaksanaan standarisasi advokasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dan kebijakan pemberantasan tindak pidana perdagangan orang
- j) Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan analisis, pemanfaatan dan penyebarluasan sistem informasi gender sebagai bahan mediasi dan advokasi khusus perempuan
- k) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Perlindungan Hak Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-

unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan

- l) Penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang – undangan
- m) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan n. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

e. Kepala Bidang Pemenuhan Hak Anak

- 1) Kepala Bidang Pemenuhan Hak Anak mempunyai tugas membantu Kepala Dinas lingkup lingkungan keluarga dan pengasuhan alternatif dan pendidikan, pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya, hak sipil, informasi dan partisipasi, dan kesehatan dasar dan kesejahteraan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pemenuhan Hak Anak mempunyai fungsi :
 - a) Perencanaan program dan kegiatan Bidang Pemenuhan Hak Anak dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan
 - b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Pemenuhan Hak Anak untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal

- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (reward and punishment) lingkup Bidang Pemenuhan Hak Anak berdasarkan atas peraturan perundang-undangan
- d) Pelaksanaan perumusan kebijakan di Bidang Pemenuhan Hak Anak
- e) Pelaksanaan forum koordinasi penyusunan kebijakan di Bidang Pemenuhan Hak Anak
- f) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan di Bidang Pemenuhan Hak Anak
- g) Pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di Bidang Pemenuhan Hak Anak; h. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di Bidang Pemenuhan Hak Anak
- h) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Pemenuhan Hak Anak meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan
- i) Pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang – undangan; k. penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan

- j) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya

f. Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat

- 1) Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas lingkup partisipasi dan lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat dan teknologi tepat guna, dan pemberdayaan sosial budaya dan kesejahteraan keluarga
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pemberdayaan Masyarakat. mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a) Perencanaan program dan kegiatan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan
 - b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Pemberdayaan Masyarakat untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal
 - c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (reward and punishment) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup

Bidang Pemberdayaan Masyarakat berdasarkan atas peraturan perundang- undangan

- d) Pelaksanaan perumusan kebijakan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
- e. pelaksanaan forum koordinasi penyusunan kebijakan Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- e) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- f) Pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- g) Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di Bidang Pemberdayaan Masyarakat
- h) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Pemberdayaan Masyarakat meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan
- i) Pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang- undangan
- j) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas
- k) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	31	54%
Wanita	26	46%
Total	57	100%

Sumber: PT Angkasa Pura II Cabang Kualanamu (2020)

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.1. menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang paling banyak adalah pegawai berjenis kelamin pria yang berjumlah 31 orang (54%) dan wanita sebanyak 26 orang (46%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai jurusan manajemen pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
SMU	3	5%
DIPLOMA	23	40%
S1	29	51%
S2	2	4%
Jumlah	57	100%

Sumber: PT Angkasa Pura II Cabang Kualanamu (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 3 orang (5%), pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 23 orang (40%), pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 29 orang (51%) dan pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
<25	9	16%
25-35	17	30%
36-45	21	37%
>45	10	18%
Total	57	100%

Sumber: PT Angkasa Pura II Cabang Kualanamu (2020)

Hasil penelitian berdasarkan tingkat usia pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 57 responden usia pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan

Masyarakat Kota Medan yang berusia <25 tahun sebanyak 9 orang 16%, pegawai yang berusia 25-35 tahun sebanyak 17 orang atau 30%, pegawai yang berusia 36-45 tahun sebanyak 21 orang atau 27% serta pegawai yang berusia >45 tahun sebanyak 10 orang atau 18%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan (X2) dan motivasi kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dalam penyebaran angket, variabel disiplin kerja (X1) ada 12 butir pernyataan, kemampuan (X2) ada 18 butir pernyataan, motivasi kerja (X3) ada 9 butir pernyataan dan kinerja pegawai (Y) ada 12 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 57 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Manajemen Disiplin kerja (X1)

Tabel 4.4 Saya memiliki kesadaran yang baik untuk tidak datang terlambat (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	23	40.4	40.4	56.1
5	25	43.9	43.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 1 (Saya memiliki kesadaran yang baik untuk tidak datang terlambat) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (43,9%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden (40,4%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,5%), yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki kesadaran yang baik untuk tidak datang terlambat.

Tabel 4.5 Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	5	8.8	8.8	15.8
	4	27	47.4	47.4	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 2 (Saya pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja serta pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.6 Saya mendapatkan sanksi dari intansi jika tidak taat terhadap aturan waktu kerja (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	30	52.6	52.6	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 3 (Saya mendapatkan sanksi dari instansi jika tidak taat terhadap aturan waktu kerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 30 responden (52,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki sistem pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak mau mematahui peraturan yang ada.

Tabel 4.7 Instansi memberikan sosialisasi kepada saya terhadap aturan yang ada (X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	27	47.4	47.4	61.4
5	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 4 (Instansi memberikan sosialisasi kepada saya terhadap aturan yang ada) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden

(3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memberikan sosialisasi baik lisan dan tulis terkait dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.8 Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mematuhi peraturan yang ada (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	26	45.6	45.6	61.4
5	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 5 (Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mematuhi peraturan yang ada) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden (45,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki keinginan yang kuat untuk mematuhi peraturan yang ada.

Tabel 4.9 Instansi memberikan penghargaan kepada saya jika memiliki disiplin kerja yang baik (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	5	8.8	8.8	15.8
	4	29	50.9	50.9	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 6 (Instansi memberikan penghargaan kepada saya jika memiliki disiplin kerja yang baik) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 29 responden (50,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai puas terhadap Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang telah memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 4.10 Saya diwajibkan untuk saling menghargai antar satu dengan yang lain (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	27	47.4	47.4	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 7 (Saya diwajibkan untuk saling menghargai antar satu dengan yang lain) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 29 responden (50,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu menghargai antar pegawai satu dengan pegawai lainnya.

Tabel 4.11 Saya memiliki sikap yang baik terhadap peraturan intansi (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	22	38.6	38.6	54.4
5	26	45.6	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 8 (Saya memiliki sikap yang baik terhadap peraturan intansi) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden (45,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden (38,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa setiap pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu bersikap baik terhadap setiap peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.12 Saya mendapat sanksi yang tegas jika sikap kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	5	8.8	8.8	15.8
	4	24	42.1	42.1	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 9 (Saya mendapat sanksi yang tegas jika sikap kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (42,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden (42,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan secara tegas memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang ada.

Tabel 4.13 Saya tidak menunda-nundak pekerjaannya (X1.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	5	8.8	8.8	15.8
	4	27	47.4	47.4	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 10 (Saya tidak menunda-nundak pekerjaannya) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu bekerja tanpa harus menunda pekerjaannya.

Tabel 4.14 Saya mengutamakan pekerjaan kantor dibandingkan pekerjaan rumah (X1.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	27	47.4	47.4	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 11 (Saya mengutamakan pekerjaan kantor dibandingkan pekerjaan rumah) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini

dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu mengutamakan pekerjaannya dibandingkan pekerjaan sampingannya.

Tabel 4.15 Saya taat terhadap peraturan yang tidak tertulis yang ada di Instansi (X1.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	26	45.6	45.6	59.6
5	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 12 (Saya taat terhadap peraturan yang tidak tertulis yang ada di Instansi) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (40,4%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden (45,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu mematahui setiap peraturan yang ada meskipun tidak tertulis.

b. Kemampuan (X2)

Tabel 4.16 Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	27	47.4	47.4	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 1 (Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan telah memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.17 Saya diberikan pelatihan dari instansi guna meningkatkan pengetahuan (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	10	17.5	17.5	24.6
	4	23	40.4	40.4	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 2 (Saya diberikan pelatihan dari instansi guna meningkatkan pengetahuan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memberikan program pelatihan yang baik kepada para pegawainya.

Tabel 4.18 Saya berkerja pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	7	12.3	12.3	19.3
	4	27	47.4	47.4	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, pertanyaan nomor 3 (Saya berkerja pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Hal ini dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memposisikan setiap pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 4.19 Saya memiliki pemahaman yang pemahaman yang baik akan tugas dan tanggung jawab (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	25	43.9	43.9	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 4 (Saya memiliki pemahaman yang pemahaman yang baik akan tugas dan tanggung jawab) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden (43,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2

responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki rasa tanggung jawab yang baik atas beban pekerjaannya.

Tabel 4.20 Saya mendapatkan pemahaman dari rekan kerja (X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	30	52.6	52.6	71.9
5	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 5 (Saya mendapatkan pemahaman dari rekan kerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (28,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 30 responden (52,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa selama ini pegawai saling membantu jika ada pegawai lain yang mengalami masalah dalam pekerjaannya..

Tabel 4.21 Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai baru dan lama(X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	7	12.3	12.3	19.3
	4	27	47.4	47.4	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 6 (Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai baru dan lama) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan selalu memberikan pelatihan secara berkesinambungan antara pegawai lama maupun pegawai baru.

Tabel 4.22 Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melayani masyarakat(X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	7	12.3	12.3	19.3
	4	22	38.6	38.6	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 7 (Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melayani masyarakat) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (42,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden (38,%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki ketempulan yang baik dalam melayani masyarakat.

Tabel 4.23 Saya memiliki pendidikan yang diharapkan oleh institusi (X2.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	12	21.1	21.1	28.1
4	20	35.1	35.1	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan pertanyaan nomor 8 (Saya memiliki pendidikan yang diharapkan oleh institusi) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden (35,1,%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (21,1%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%).

Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.24 Saya diwajibkan mengikuti program pelatihan (X2.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	26	45.6	45.6	64.9
5	20	35.1	35.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 9 (Saya diwajibkan mengikuti program pelatihan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (35,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden (45,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (13,2%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mewajibkan kepada setiap pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan.

Tabel 4.25 Saya diwajibkan untuk jujur dalam aktivitas pekerjaan (X2.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	10	17.5	17.5	24.6
	4	23	40.4	40.4	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 10 (Saya diwajibkan untuk jujur dalam aktivitas pekerjaan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (35,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden (40,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden (17,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan wajib memiliki sifat jujur dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Tabel 4.26 Saya terbuka atas kritik dan saran dari pihak lain (X2.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	7	12.3	12.3	19.3
	4	27	47.4	47.4	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 11 (Saya terbuka atas kritik dan saran dari pihak lain) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan banyak pegawai ada harus memiliki jiwa terbuka terhadap kritikan dari pegawai lain demi kemajuan perusahaan.

Tabel 4.27 Saya harus bersikap demokrasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (X2.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	25	43.9	43.9	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 12 (Saya harus bersikap demokrasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden (43,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan

Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan diharapkan memiliki sikap demokrasi dalam menjelankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.28 Saya memiliki sikap menghargaan hasil kerja rekan lain (X2.13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	30	52.6	52.6	71.9
5	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 13 (Saya memiliki sikap menghargaan hasil kerja rekan lain) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (28,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 30 responden (52,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa selama ini peawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu menghargai hasil kerja rekan yang lain.

Tabel 4.29 Saya wajib mematuhi kode etik yang ada pada instansi (X2.14)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	2	3.5	3.5	8.8
	3	7	12.3	12.3	21.1
	4	25	43.9	43.9	64.9
	5	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 14 (Saya wajib mematuhi kode etik yang ada pada instansi) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (35,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden (43,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (5,3%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu untuk mematuhi segala kode etik pegawai.

Tabel 4.30 Instansi memberikan sanksi terhadap pelanggan sikap (X2.15)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	8	14.0	14.0	21.1
	4	23	40.4	40.4	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 15 (Instansi memberikan sanksi terhadap pelanggaran sikap) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden (40,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden (14%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar kode etik pegawai.

Tabel 4.31 Saya memiliki minat yang baik dalam membantu rekan kerja yang menghadapi masalah kerja (X2.16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	3	5.3	5.3	8.8
3	12	21.1	21.1	29.8
4	19	33.3	33.3	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 16 (Saya memiliki minat yang baik dalam membantu rekan kerja yang menghadapi masalah kerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (33,3%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (21,1%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3

responden (5,3%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki kesediaan yang baik dalam membantu pegawai lain ketika menghadapi suatu masalah.

Tabel 4.32 Saya memiliki keinginan yang kuat dalam mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi (X2.17)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	3	5.3	5.3	8.8
3	6	10.5	10.5	19.3
4	27	47.4	47.4	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 16 (Saya memiliki keinginan yang kuat dalam mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden (5,3) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki keinginan yang kuat untuk mencari solusi terhadap masalah yang dihadapinya.

Tabel 4.33 Saya memiliki minat dalam melayani masyarakat sangat baik (X2.18)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	10	17.5	17.5	24.6
	4	25	43.9	43.9	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 16 (Saya memiliki minat dalam melayani masyarakat sangat baik) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (31,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden (43,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden (17,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki keinginan yang kuat untuk melayani masyarakat dengan baik.

c. Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4.34 Saya sangat semangat untuk menjadi yang terbaik (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	30	52.6	52.6	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 1 (Saya sangat semangat untuk menjadi yang terbaik) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 30 responden (52,6%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik.

Tabel 4.35 Saya mendapatkan penghargaan dari instansi karena prestasi kerja yang baik (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	27	47.4	47.4	61.4
5	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 2 (Pegawai bersedia membantu pegawai lain jika menghadapi masalah dalam pekerjaan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan bersedia membantu pegawai lainnya jika menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Tabel 4.36 Instansi memiliki penilaian prestasi kerja yang baik (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	28	49.1	49.1	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 3 (Instansi memiliki penilaian prestasi kerja yang baik) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang

memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan kinerja baik.

Tabel 4.37 Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	27	47.4	47.4	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 4 (Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu membangun komunikasi yang baik diantara pegawai lainnya.

Tabel 4.38 Rekan kerja membutuhkan hasil dari pekerjaan saya (X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	28	49.1	49.1	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 5 (Rekan kerja membutuhkan hasil dari pekerjaan saya) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan ini saling membutuhkan antara satu bagian dengan bagian lainnya.

Tabel 4.39 Keselahan dalam bekerja akan berpegaruh departemen lain (X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	5	8.8	8.8	15.8
	4	29	50.9	50.9	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 6 (Sesama rekan kerja selalu mendukung pekerjaan pegawai lain) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (33,3%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 29 responden (50,9%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sangat support antara pegawai satu dengan yang lain dalam urusan pekerjaan.

Tabel 4.40 Pemimpin wajib memiliki tanggung jawab dan integritas yang baik dalam mengatur bawahannya (X3.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	28	49.1	49.1	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 7 (Pemimpin wajib memiliki tanggung jawab dan integritas yang baik dalam mengatur bawahannya) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (3,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden

(3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki integritas yang baik dalam mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.41 Promosi jabatan akan meningkatkan kekuasaan (X3.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	6	10.5	10.5	17.5
4	27	47.4	47.4	64.9
5	20	35.1	35.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 8 (Promosi jabatan akan meningkatkan kekuasaan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (3,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan merasa bahwa dengan ada promosi jabatan membuat kekuasaan seseorang semakin meningkat.

Tabel 4.42 Saya memiliki motivasi dalam mempengaruhi rekan kerja (X3.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	28	49.1	49.1	64.9
5	20	35.1	35.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 9 (Saya memiliki motivasi dalam mempengaruhi rekan kerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (35,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu untuk memberikan semangat atau motivasinya kepada pegawai lainnya.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.43 Pegawai Bekerja Melebihi Realisasi Kerja Dengan Target (Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	27	47.4	47.4	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 1 (Pegawai bekerja melebihi realisasi kerja dengan target) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan bekerja melebihi apa yang diharapkan manajemen.

Tabel 4.44 Hasil Kerja Pegawai Melebihi Harapan Atasan (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	24	42.1	42.1	56.1
	5	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 2 (Hasil kerja pegawai melebihi harapan atasan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (43,9%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden (42,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki pegawai yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Tabel 4.45 Hasil Bekerja Lebih Baik Dari Sebelumnya (Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	6	10.5	10.5	17.5
	4	24	42.1	42.1	59.6
	5	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 3 (Hasil bekerja lebih baik dari sebelumnya) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (40,4%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden (42,1%) yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,5%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki hasil kerja yang lebih baik dari bulan-bulan sebelumnya.

Tabel 4.46 Hasil Kerja Pegawai Mudah Dihitung (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	27	47.4	47.4	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 4 (hasil kerja pegawai mudah dihitung) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan

Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki sistem penghitungan yang jelas terhadap hasil pekerjaan para pegawai.

**Tabel 4.47 Penyelesaian Pekerjaan Pegawai Tepat Waktu
(Y.5)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	5	8.8	8.8	15.8
4	27	47.4	47.4	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 5 (Penyelesaian pekerjaan pegawai tepat waktu) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 27 responden (47,4%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.48 Pegawai Mampu Memahami Kepentingan Bersama (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	28	49.1	49.1	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 6 (Pegawai mampu memahami kepentingan bersama) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki pemahaman yang baik akan kepentingan bersama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.49 Waktu Penyelesaian Kerja Pegawai Sesuai Prosedur (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	28	49.1	49.1	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 7 (Waktu penyelesaian kerja pegawai sesuai prosedur) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu menjalankan tugas dengan sangat baik.

Tabel 4.50 Jangka Waktu Bekerja Pegawai Tidak Melebihi Ketentuan (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	28	49.1	49.1	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 8 (Jangka waktu bekerja pegawai tidak melebihi ketentuan) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sangat efektif dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dari atasan.

Tabel 4.51 Pegawai Tepat Waktu Dalam Memasuki Jam Kerja (Y.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	4	7.0	7.0	14.0
	4	25	43.9	43.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 9 (Pegawai tepat waktu dalam memasuki jam kerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (42,1%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden (43,9%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan memiliki disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.52 Pegawai Datang Tepat Waktu (Y.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	23	40.4	40.4	59.6
5	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 10 (Pegawai datang tepat waktu) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (40,4%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden (40,4%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden (12,3%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga dinyatakan pegawai pada Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sangat disiplin untuk datang tepat waktu.

Tabel 4.53 Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu (Y.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	2	3.5	3.5	7.0
	3	5	8.8	8.8	15.8
	4	26	45.6	45.6	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 11 (Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (38,6%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden (45,6%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.54 Pegawai Selalu Terlibat Langsung Dalam Bekerja (Y.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	2	3.5	3.5	7.0
3	4	7.0	7.0	14.0
4	28	49.1	49.1	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.54 di atas, menyatakan pertanyaan nomor 12 (Pegawai selalu terlibat langsung dalam bekerja) sebanyak 57 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 28 responden (49,1%) serta yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (7%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5) serta yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sangat aktif ketika ada kegiatan tambahan yang dilakukan perusahaan.

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,361 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.55 Hasil Uji Validitas Manajemen Disiplin kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	45.35	97.053	.916	.985
P2	45.42	97.034	.945	.985
P3	45.44	97.822	.928	.985
P4	45.39	97.456	.926	.985
P5	45.40	97.566	.907	.985
P6	45.46	97.681	.925	.985
P7	45.42	98.105	.884	.986
P8	45.33	96.905	.919	.985
P9	45.37	96.737	.940	.985
P10	45.42	97.927	.894	.986
P11	45.42	97.391	.925	.985
P12	45.37	97.308	.927	.985

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Dari Tabel 4.55 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 12 (sebelas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.56 Hasil Uji Validitas Kemampuan (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	68.37	236.237	.902	.988
P2	68.40	235.459	.893	.988
P3	68.37	235.844	.916	.988
P4	68.33	234.726	.939	.987
P5	68.42	236.498	.921	.988
P6	68.37	235.523	.927	.988
P7	68.28	234.206	.935	.987
P8	68.42	235.391	.870	.988
P9	68.35	236.053	.900	.988
P10	68.40	235.281	.899	.988
P11	68.37	235.844	.916	.988
P12	68.33	234.726	.939	.987
P13	68.42	236.498	.921	.988
P14	68.40	234.674	.871	.988
P15	68.33	234.940	.913	.988
P16	68.46	235.003	.854	.988
P17	68.39	235.598	.897	.988
P18	68.44	236.679	.868	.988

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Dari Tabel 4.56 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 18 (delapan belas) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.57 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.84	51.707	.959	.983
P2	32.79	51.526	.949	.983
P3	32.81	51.944	.923	.984
P4	32.82	51.754	.925	.984
P5	32.81	52.016	.917	.985
P6	32.86	51.694	.948	.984
P7	32.81	51.516	.958	.983
P8	32.86	51.801	.918	.985
P9	32.84	52.100	.906	.985

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Dari Tabel 4.57 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Tabel 4.58 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	45.47	101.218	.918	.989
P2	45.42	100.534	.937	.988
P3	45.49	100.004	.954	.988
P4	45.51	101.183	.916	.989
P5	45.51	100.540	.952	.988
P6	45.49	101.183	.928	.988
P7	45.44	100.001	.954	.988
P8	45.49	101.290	.922	.989
P9	45.44	100.715	.933	.988
P10	45.51	100.112	.937	.988
P11	45.49	101.112	.912	.989
P12	45.49	100.683	.956	.988

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Dari Tabel 4.58 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2006).

Tabel 4.59 Uji Reliabilitas Manajemen Disiplin kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.986	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.59 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,986 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 pertanyaan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.60 Uji Reliabilitas Kemampuan (X2)

Reliability Statistics	
ronbach's Alpha	N of Items
.988	18

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.60 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,988 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 pertanyaan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.61 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.986	9

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS
ver. 22, Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.61 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,986 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.62 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.989	12

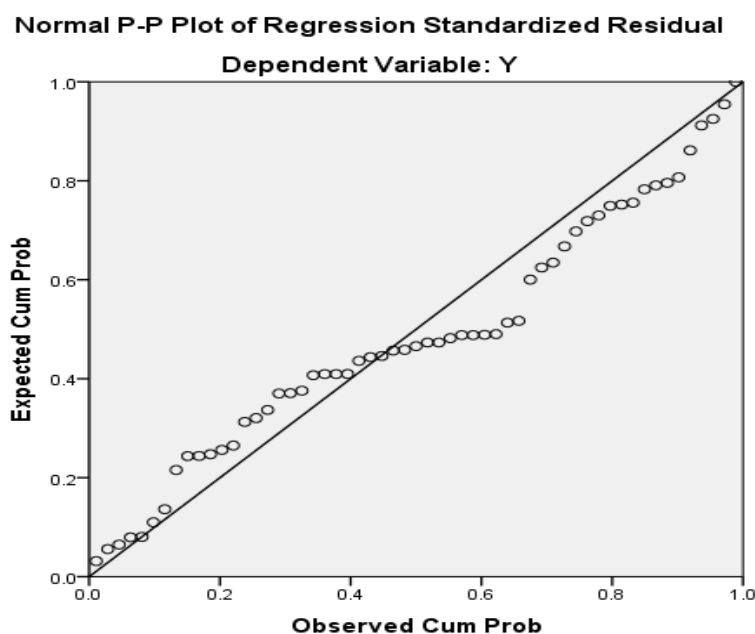
*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS
ver. 22, Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.62 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,889 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 pertanyaan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar normal histogram dan p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).

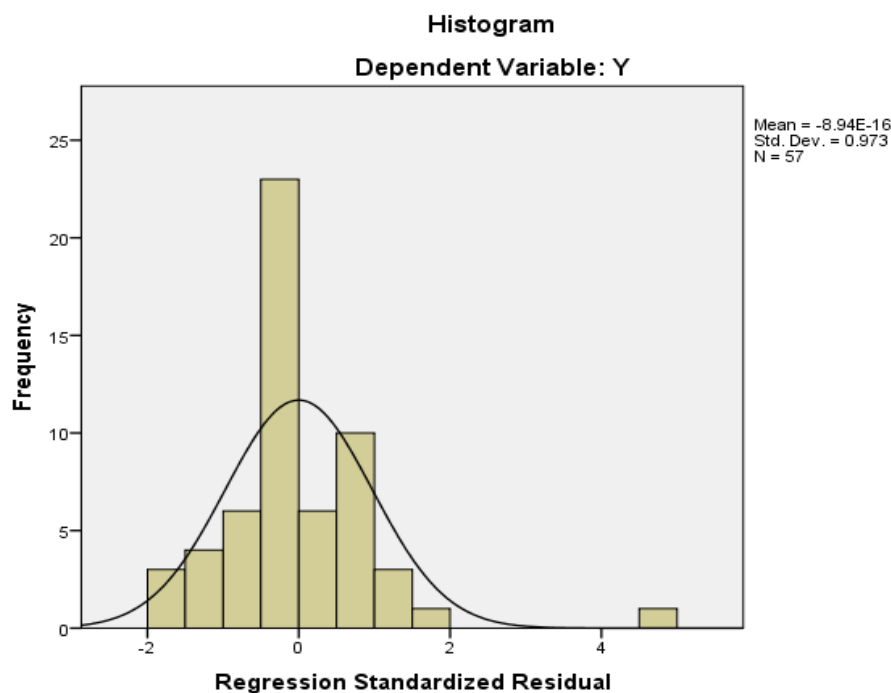


Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis

diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



Gambar 4.3 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residual, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.63 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.6140351
	Std. Deviation	10.25348742
Most Extreme Differences	Absolute	.257
	Positive	.180
	Negative	.257
Test Statistic		.257
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.63 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogrov smirnov* sebesar 0,206 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,01. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.64 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.030	2.614		.011	.991		
	X1	.425	.112	.418	3.811	.000	.191	5.231
	X2	.219	.070	.326	3.137	.003	.214	4.683
	X3	.344	.108	.254	3.189	.002	.362	2.760

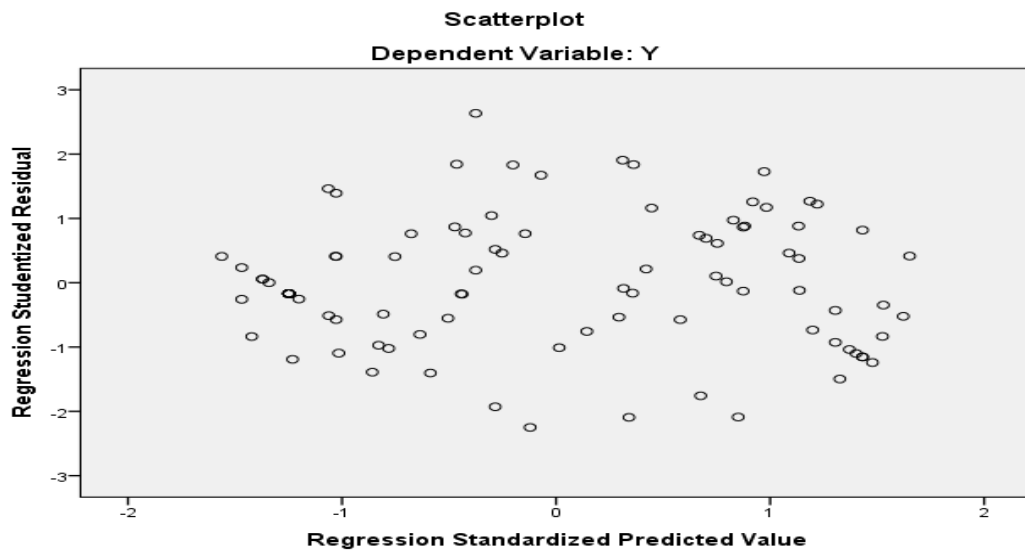
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan pada table 4.64 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2013). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.65 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	2.614		.011	.991		
X1	.425	.112	.418	3.811	.000	.191	5.231
X2	.219	.070	.326	3.137	.003	.214	4.683
X3	.344	.108	.254	3.189	.002	.362	2.760

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.65 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,030 + 0,425X_1 + 0,219X_2 + 0,344X_3 + e$$

- a. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,030 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 0,030 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 0,030 satuan.
- b. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,425 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan . Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,425 satuan.
- c. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,219 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kemampuan (X_2) berpengaruh positif dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,219 satuan.

- d. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,344 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 satuan.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel

4.66 berikut :

Tabel. 4.66 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	2.614		.011	.991		
X1	.425	.112	.418	3.811	.000	.191	5.231
X2	.219	.070	.326	3.137	.003	.214	4.683
X3	.344	.108	.254	3.189	.002	.362	2.760

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Dari tabel 4.66 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,811 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadapkinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

2. Nilai Signifikansinya untuk variabel kemampuan (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,137 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kemampuan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.
3. Nilai Signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,189 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja pegawaipada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.65 di bawah ini :

Tabel 4.67 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5887.504	3	1962.501	127.154	.000 ^b
	Residual	818.005	53	15.434		
	Total	6705.509	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 127,154 > F tabel 2,78 (df1= k-1=4-1=3) sedangkan (df2 = n – k (n-k=57-3= 54). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan .

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.68 Berikut ini:

Tabel 4.68 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.871	3.929

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 22, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.68 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,937 artinya secara bersama-sama disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.871 (87,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 87,1% variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan dan Hasil

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aziz 2016)(Loindong 2019)(Amelia 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (0,017) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,811 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya, et.all (2018) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Selanjutnya penelitian (TurahRaharjo 2020) dengan judul penelitian *the effect of work discipline, work motivation, and teamwork on employee performance in Bappeda Pemalang Regency* yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Pemalang Regency. Penelitian ini sesuai teori Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner rata-rata jawaban responden untuk variabel disiplin kerja yang memberikan jawaban sangat setuju tertinggi yaitu pada kuesiner X1.1 yang menyatakan saya memiliki kesadaran yang baik untuk tidak datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan telah memiliki kesadaran yang baik untuk datang sesuai dengan jam masuk dan pulang sesuai dengan yang telah ditentukan.

Pegawai memiliki sikap yang baik terhadap peraturan yang ada khususnya masalah kedisiplinan. Selama ini pegawai yang dapat keluar pada jam kerja dengan urusan pribadinya yaitu pegawai yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan. Sehingga pegawai tersebut keluar pada jam kerja tanpa meminta izin terlebih dahulu. Masalah ini sebaiknya harus ditangani dengan bijak agar tidak semua pegawai dapat melakukannya sekalipun pegawai itu dekat dengan pimpinannya. Jika hal ini tidak ditangani dengan baik dikhawatirkan akan menjadi masalah diantara para pegawai. Implikasi temuan dalam penelitian ini yaitu pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin. Sanksi berupa surat peringatan pertama diberikan jika dalam satu bulan pegawai telat melakukan finger print serta pulang sesuai dengan waktu jam kerja. Selain itu ada beberapa opsional pegawai tidak melakukan finger print ketika mendapatkan tugas tambahan diwaktu yang mendadak. Sehingga pulang tidak harus melakuka finger print.

Identifikasi masalah mengenai pegawai belum memiliki kesadaran yang baik terhadap disiplin waktu kerja sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana sering ditemukan pegawai keluar di jam kerja hanya urusan pribadinya telah terjawab. Kemudian disiplin kerja seorang karyawan ini jika diawasi dengan baik akan membuat pegawai untuk bersemangat dalam bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Nasib 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai perlu diawasi dengan baik agar pimpinan akan mampu melihat pegawai mana yang selama ini sering datang terlambat serta pegawai yang pulang sebelum waktunya. Sehingga dengan demikian pegawai akan yang tidak disiplin akan mendapatkan berupa sanksi teguran tertulis. Sedangkan bagi pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan dijadikan bahan pertimbangan manajemen dalam mengukur tingkat kinerjanya.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Wijaya, et.all, 2018)(Manalu 2019)(Lamo 2020) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan nilai Signifikansi untuk variabel kemampuan (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,137 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kemampuan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut (2015) dengan judul penelitian pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014 yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Selanjutnya (Jasiyah 2018) dengan judul penelitian *the effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance* yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:94) kemampuan kerja adalah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner rata-rata jawaban responden untuk variabel disiplin kerja yang memberikan jawaban sangat setuju tertinggi yaitu pada kuesiner X2.7 dimana pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melayani masyarakat. Hal ini terlihat dari pengetahuan yang baik dalam melayani keluhan masyarakat. Jika seorang pegawai menghadapi suatu masalah pegawai lainnya memiliki kesadaran untuk membantu rekannya. Hal ini bertujuan agar masyarakat merasa puas dengan layanan yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Implikasi temuan dalam penelitian ini yaitu sikap seorang pegawai merupakan aspek yang mendapatkan perhatian khususnya pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Pegawai dituntut bukan hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan saja, akan tetapi sikap terhadap pegawai lain, sikap terhadap atasan.

Identifikasi masalah mengenai pegawai yang memiliki pendidikan ditempatkan tidak sesuai dengan posisi jabatannya. Sehingga berdampak pada ketidaksiapan pekerjaan para pegawai telah terjawab. Kemampuan seorang karyawan pada saat sekarang ini yaitu pemahaman melakukan pekerjaan dengan pemanfaatan teknologi informasi. Pimpinan berharap bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang cepat serta sedikit mengurangi tingkat kesalahan (Sunarsi 2021).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Silvia 2019)(Ekhsan 2019)(Fahmi 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,189 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Olivia (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. Selanjutnya (TurahRaharjo 2020) dengan judul penelitian *the effect of work discipline, work motivation, and teamwork on employee performance In*

Bappeda Pemalang Regency yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Pemalang Regency. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu membangkitkan semangat kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dengan demikian tujuan perusahaan akan dengan mudah dapat dicapai oleh semua pihak.

Berdasarkan penyebaran kuesioner rata-rata jawaban responden untuk variabel disiplin kerja yang memberikan jawaban sangat setuju tertinggi yaitu pada kuesiner X3.5 dimana pegawai membutuhkan hasil dari pekerjaan dari pegawai lainnya. Hal ini menunjukkan ketika ada hasil kerja dibagian tertentu ini mengalami masalah maka akan berdampak pada bagian lainnya. Sangat penting untuk terus berkoordinasi diantara bagian yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Kemudian pemimpin memiliki ketegasan yang baik hanya kepada pegawai tertentu. Akan tetapi pada pegawai yang memiliki kedekatan hubungan dengan pimpinan jiwa kepemimpinan dan integritasnya menjadi berkurang. Faktor ini akan jelas terlihat ketika kesempatan untuk promosi jabatan pada diri pegawai. Implikasi temuan dalam penelitian ini terlihat bahwa selama ini bahwa informasi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan belum secara maksimal didapatkan seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Pegawai berharap untuk sosialisasi akan kelayakan promosi jabatan harus dilakukan setiap tahunnya. Adanya evaluasi kinerja pegawai diharapkan akan menjadi bahan

pertimbangan pimpinan untuk memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang layak mendapatkan.

Identifikasi masalah mengenai pegawai memiliki motivasi kerja kurang maksimal dimana selama ini pemberian promosi jabatan tidak dilakukan secara adil dan terbuka telah terjawab. Selanjutnya motivasi kerja seorang pegawai ini muncul dari dalam dirinya ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja dengan maksimal menjalankan fungsi dan tugasnya. Motivasi tersebut menyebabkan rasa kesadaran pegawai tanpa harus diperingatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Rozi 2020).

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Manalu 2019)(Said 2019)(Susanto 2019)(Lamo 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini nilai signifikansi 0,000, dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 127,154 > F tabel 2,78 (df1= k-1=4-1=3) sedangkan (df2 = n - k (n-k=57-4=53). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, et,all (2018) dengan judul penelitian *the influence of work*

discipline, job satisfaction and self efficacy on apparatus' performance in police resort of Mona Regency yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Donatus, et.all (2018) dengan judul penelitian *the effect of competence and motivation on employee performance through employees capabilities* on PT. Binasinar Amity yang menyatakan kompetensi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binasinar Amity.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,811 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai Signifikansinya untuk variabel kemampuan (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,137 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan begitu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai Signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,189 > t_{tabel} 2,006$ ($n-k=57-4=53$). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Dimana diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = $101,063 > F \text{ tabel } 3,95$ ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($n - k = 94 - 3 = 91$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan untuk:

1. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan untuk mempertahankan sistem finger print yang ada dalam mengawasi dan mengevaluasi tingkat kehadiran para pegawai. Kemudian bagi pegawai yang tidak disiplin harus diberikan sanksi tertulis sekalipun memiliki kedekatan hubungan dengan pimpinan.
2. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan untuk

melakukan penempatan pegawai ini harus berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai. Selama ini kemampuan yang dimiliki oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sudah baik dimana pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan posisi jabatannya.

3. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan untuk memberikan reward berupa kenaikan jabatan, penambahan fasilitas kerja serta liburan sebaik diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan dan manajemen.
4. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan untuk melakukan kajian yang secara berkelanjutan dalam mengukur tingkat kinerja para pegawainya khususnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Hal ini bertujuan menjaga pelayanan terhadap publik dalam membangun citra yang baik kepada masyarakat luas.

Daftar Pustaka

- Amelia, Nirmalasari; Ratih. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* Volume 22(2): 290–301.
- Aziz, M. Abdul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. *Multiplier* 1(1): 99–108.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Donatus Adi Kurniawan, Guswandi dan Akhmad Sodikin. 2018. *The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. International. Journal Of Research* Vol 5 N0 5.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2): 58–69.
- Fahmi, Salman Farisi; Juli Irnawati; Muhammad. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora* 4(1): 15–33.
- Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2021). Analisis Pengaruh Keunggulan Bersaing dan Motivasi Terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam, Sudirman Dan Mirza Dollydi. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dn Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bangka Belitung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship* Vol 7 No 1.
- Indrawan, M. I. (2019). Identifikasi Hambatan Dalam Pengembangan Usaha Rumah Makan Di Kota Medan. *JEpa*, 4(2), 79-89.

- Jasiyah, R. 2018. *Effect Of Ability And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. Archives of Business Research*, 6(12), 12–23. <https://doi.org/10.14738/abr.612.5644>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ketut Muliharta. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1.
- Kuswati, Y. 2020. *The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lamo, Andi Eldi Indra Malka; Abdul Rahman Mus; Muchtar. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. CESJ: Center Of Economic Students Journal 3(1): 73–89.
- Loindong, Deni Candra Purba; Victor PK Lengkong; Sjendry. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7(1): 841–50.
- Manalu, Rona Tanjung; Susi Susanti. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam*. Jurnal Dimensi 8(2): 342–59.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Ogen, Nurwati Dan Sinarwaty. 2018. *The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency. IOSR Journal Of Business And Management (IOSR-JBM)*. Volume 20, Issue 8. Ver. II August.

- Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.
- Nasib, S. C. S. A. Y. 2019. *Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan*. In *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development* (pp. 192–201).
- Natalia Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Jurnal Agora Vol 7 No1*.
- Olivia T heodora. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang*. *Jurnal Agora Vol. 3, No. 2*,
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Permenaker No 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivky Pomalingo, Silvya L Mandey, Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara* *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05*
- Rozi, Lily Setyawati Kristianti; Azhar Affandi; Nurjaya; Denok Sunarsi; Achmad. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. *Jurnal Perkusi 1(1): 101–9*.
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Said, Santiago Pereira; Syahnur. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Ekonomi 2(2): 47–59*.
- Salleh, S. G. I. M. S. J. B. M. N. J. R. 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(March), 92–99.

- Silvya, Jasman Sripuddin Hasibuan; Beby. 2019. *Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, , 134–47.
- Situmorang, Syaprizal Helmi. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua*. USU Pers. Medan.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, Nurjaya; Azhar Affandi; Dodi Ilham; Jasmani; Denok. 2021. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(3): 332–46.
- Susanto, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Agora* 7(1): 6–12.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Prenada Media Group. Jakarta.
- TurahRaharjo, S. M. 2020. *The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pemalang Regency*. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(8), 41–44. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i8p106>
- Wahyuni, W., Aryza, S., Tarigan, A. D., Haryanto, E., & Indrawan, M. I. (2021). **PENINGKATAN KEAMANAN KAWASAN SEHAT DENGAN ALAT PENDETEKSI KARBON MONOKSIDA BERBASIS MIKROKONTROLLER**. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 187-194.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widiyanti, S. K. H. B. P. M. 2019. *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees*. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), 391–398. <https://doi.org/10.29322/ij srp.9.12.2019.p9643>