

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara

Witra Rizky Butar-Butar¹, Fajar Pasaribu², Hasrudy Tanjung³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Korespondensi: witrarizky31@gmail.com*

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi, Kinerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera utara. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, Metode pengumpulan data dilakukan dengan, daftar pertanyaan (questionnaire) dan Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera utara. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 45 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar. Lain halnya dengan variabel pelatihan yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,419 yang berarti bahwa 41,9% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja, pelatihan dan motivasi dan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Keyword:

Work Discipline, Training, Motivation, Performance

ABSTRACT

The aim of the research is to determine and analyze the influence of work discipline, training and motivation on employee performance at the Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment Service in Medan, North Sumatra. The research

Volume 5 Nomor 2 , September 2022
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

method used was exploratory research. The data collection method was carried out using a questionnaire and the population in this research were employees of the Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment Service in Medan, North Sumatra. Sampling was carried out using the saturated sampling method or better known as census. In this study the population was 45 people. Data processing uses SPSS version 22 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results of the research conducted can show that the work discipline variable has an insignificant negative effect on employee performance by. This is different with the training variable which has a positive but not significant effect on employee performance. Furthermore, the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination value obtained in this research was 0.419, which means that 41.9% of performance variables can be influenced by work discipline, training and motivation variables and the remaining 58.1% is influenced by other factors.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.17031>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Butar Butar,W.R, Pasaribu,F., Tanjung,H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol 5 (2),hal 204-218

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Salah satunya adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil

serta bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi Sumatera Utara. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan memiliki fungsi dan tugas yang dibagi menjadi perbidang, bidang Perlindungan Perempuan dan Anak ini memiliki tugas dalam membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan perlindungan perempuan dan anak. Dengan tugas dan fungsi sangat jelas tergambar tugas dan fungsi dari bidang perempuan dan anak di dinas PPPA kota Medan dalam menjamin perlindungan dari kekerasan dan korban kejahatan bagi perempuan dan anak agar terjamin dari kekerasan dan kejahatan yang terjadi baik dalam rumah tangga maupun dari lingkungan luar yang dapat mengancam keamanan. pentingnya kegiatan sosialisasi dilakukan agar masyarakat paham dan juga tidak enggan untuk menyuarkan terkait tindak kekerasan yang dialami baik dalam lingkungan rumah tangganya sendiri maupun diluar. Namun fakta dilapangan menunjukkan masih kurangnya sosialisasi terkait pemahaman masyarakat terhadap laporan dan aduan terhadap tindak kejahatan yang terjadi pada perempuan dan anak karena angka pelaporan ke kantor polisi lebih tinggi, ini membuktikan bahwa masih banyak masyarakat yang belum faham mengenai tugas dan fungsi dari dinas ini, selain itu juga dari data yang ditemukan bahwa angka kejahatan yang di alami oleh perempuan dan anak masih cukup tinggi, terkait laporan dan aduan yang diberikan dalam melayani masyarakat bisa berupa laporan dari orang terdekat juga bisa melalui hotline yang disediakan selama 24 jam, dan tetap meminta keterangan dari korban yang bersangkutan untuk dimintai keterangan.

Kajian Pustaka

Kinerja pegawai berperan penting dalam mengolah tingkat pencapaian keberhasilan tujuan dan target perusahaan atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Gomes (Dianantari, N. M. Y., Yuesti, A., & Sudja, 2019) mengemukakan definisi Kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Adapun faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain adalah pelatihan, motivasi dan budaya kerja. Menurut (Ruky, 2011) kinerja ialah catatan terkait hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi mengenai pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Keberhasilan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur - unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota

Medan di dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan Disiplin kerja, Pelatihan dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masih adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Berdasarkan fenomena di atas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan hasil pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan , semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawainya maka tujuan pekerjaan akan semakin mudah dicapai dan kuantitas maupun kualitas pekerjaan akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan (Sutanjar, T & Saryono, 2019) Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan kerja seseorang dapat muncul ketika seorang pegawai dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Abdillah, A. C., & Wajdi, 2011) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas- tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi. Pendapat lain mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak (Offirstson, 2014). (Afandi, 2018) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,

keteraturan, dan ketertiban. Kemudian menurut (Ma'aruf, 2016) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja pegawai. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai oleh Andre Gunawan Hsb dan Dody Salden Chandra, S.E, M.M dalam Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan sangat peduli dengan disiplin kerja yang diberikan oleh para pegawai. Namun dalam pelaksanaannya masi ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan disiplin kerja tersebut, kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ditemukan redahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktifitas inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan. Pengaruh Pelatihan dan motivasi adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan Motivasi menjadi alat yang dapat digunakan sebagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang di rancang untuk memperkuat kekuatan, mengatasi keterbatasan, memberikan suatu yang relavan, kompetensi baru, dan memperluas pandangan. Kegiatan memotivasi seperti ini biasanya berkaitan dengan dorongan, masukan yang positif, dan memberikan semangat dalam melakukan Pelayanan Publik. Pengaruh Pelatihan dan motivasi pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Mangkuprawira (Elizar & Tanjung, 2018) mengatakan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan

keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan disiplin kerja. Dengan adanya pelatihan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai oleh (Elizar, E., & Tanjung, 2018) dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1 No.1 Januari 2018 p. 46-58. Fakultas Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurunnya produktifitas pegawai yang disebabkan para pegawai merasa hubungan yang kurang baik dilingkungan pekerjaan dan kepala pimpinan kurang memotivasi para pekerja agar lebih efektif dalam bekerja. Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek motivasi, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi. (Wibowo, 2014) berpendapat “bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan instansi tertentu. Motivasi sangat penting untuk pegawai karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengarahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik. Didasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik dalam

Volume 5 Nomor 2 , September 2022
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey Metode kuantitatif yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017) yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diajukan yaitu sebanyak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara.

HASIL PENELITIAN

Analisis Hasil Penelitian

Analisis data responden dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dijadikan masukan untuk memperjelas data penelitian.

Tabel Data Demografi Responden

Karakteristik Responden	Katagori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	31,1%
	Perempuan	31	68,9%
endidikan Terakhir	SMA/SMK	-	-
	D3	6	13,4%
	Sarjana/Pascasarjana	39	86,7%
Lama bekerja	< 10 Tahun	1	2,3%
	< 15 Tahun	23	51,1%
	< 20 Tahun	7	15,5%
	< 30 Tahun	6	13,4%
	Lebih dari 30 tahun	8	17,8%

Volume 5 Nomor 2 , September 2022
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

(sumber: diolah data primer)

Pada tabel di atas mengenai data demografi, terlihat bahwa pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 14 responden (31,1%), sedangkan sisanya 31 responden (68,9%) berjenis kelamin perempuan. Pada kategori Pendidikan terakhir, kategori sarjana/pascasarjana lebih dominan pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 responden (86,7%) dan D3 (Diploma 3) 6 responden (13,4%). Kategori lama bekerja didominasi oleh responden dengan rentang 5 tahun dan lebih dari 10 tahun yaitu masing-masing sebanyak 6 responden (13,4%) dan 8 responden (18%).

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* serta memperhatikan secara grafik. Berikut disajikan hasil output program SPSS 22.0 uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Table Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96488290
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,157
	Positive	,102
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^a

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *p-value* untuk variabel *residual* atau nilai error nilai *p-value* sebesar 0,007. Dikarenakan nilai sig. Untuk seluruh variabel bernilai < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika pada model terdapat masalah multikolinieritas yang serius, salah satu metode sederhana yang bisa

dilakukan adalah dengan menghilangkan salah satu variabel independen yang mempunyai hubungan linier kuat. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas, sedangkan *output* hasil perhitungan *Variance Influence Factor* (VIF) dibantu dengan menggunakan SPSS dan dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,663	1,509
	Pelatihan	,701	1,427
	Motivasi	,690	1,449

Berdasarkan tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dimana :

1. Pada variabel *Disiplin Kerja*(X_1), nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar 1,509 lebih kecil daripada 10;
2. Pada variabel *Pelatihan*(X_2), nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar 1,461 lebih kecil daripada 10;
3. Pada variabel *Motivasi*(X_3), nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar 1,449 lebih kecil daripada 10;

Volume 5 Nomor 2 , September 2022
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data model pada penelitian ini tidak adagejala multikolineritas dan asumsi syarat terpenuhi.

2. Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = *Kinerja*
 α = Konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Pelatihan
 X_2 = Motivasi
 e = *Error*

Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Coefficients^a
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4,967	8,731		-,569	,573		
Disiplin Kerja	,359	,179	,285	2,005	,052	,663	1,509
Pelatihan	,253	,141	,248	1,797	,080	,701	1,427
Motivasi	,299	,140	,296	2,127	,039	,690	1,449

Dari *output* di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,967 - 0,359 X_1 - 0,253 X_2 - 0,299 X_3$$

Teknik Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja terhadap *Kinerja*. Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Pengujian Parsial (Uji t)
 `Coefficients^a

Volume 5 Nomor 2 , September 2022
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4,967	8,731		-,569	,573		
Disiplin Kerja	,359	,179	,285	2,005	,052	,663	1,509
Pelatihan	,253	,141	,248	1,797	,080	,701	1,427
Motivasi	,299	,140	,296	2,127	,039	,690	1,449

Tabel Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318,328	3	106,109	11,248	,000 ^b
Residual	386,783	41	9,434		
Total	705,111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11,248 dengan p -value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $v_1=3$ dan $v_2=41$ ($n-k-1$), maka di dapat F_{tabel} 2,891. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,248 > 2,891$) maka H_1 diterima, artinya variable *Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Analisis koefisien determinasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,672 ^a	,451	,411	3,071	2,379

Pada tabel hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *r Square* sebesar 45,1% yang menunjukkan arti bahwa Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 45,1% terhadap Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan dalam penelitian ini.

Volume 5 Nomor 2 , September 2022
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Disiplin Kerja, pelatihan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang telah diberikan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Maka dari itu disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis data pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,005 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,052 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Akbar, M., & Chandra, 2017) dari Prodi Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. dalam Jurnal yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden yaiturata-rata sebesar 12,4% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 86,5% untuk jawaban setuju, dan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 0,5% untuk jawaban kurang setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 0,16% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 0 % untuk jawaban sangat tidak setuju.

Pengaruh *Pelatihan Terhadap Kinerja*

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Hasil analisis data pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,797 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,080 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Dahmiri dan Kharisma Sakta dari Universitas Jambi. Dalam Jurnal dengan judul “ Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sarolangun.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden yaitu rata-rata sebesar 11,85% menjawab sangat setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 67,5% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 14,06 % untuk jawaban kurang setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 1,18 % untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 0,7% untuk jawaban sangat tidak setuju.

Pengaruh *Motivasi Terhadap Kinerja*

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Selain itu tujuan menggerakkan atau menggugah individu supaya muncul kemauan serta keinginan guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil atau mewujudkan suatu

Volume 5 Nomor 2 , September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>

tujuan. Hasil analisis data pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,727 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono dari Program studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis. Dalam Jurnal dengan judul “ Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden yaitu rata-rata sebesar 11,5% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 86,7% untuk jawaban setuju, dan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 1,36% untuk jawaban kurang setuju, untuk individu dapat ditingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kedisiplinan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1-12.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing
- Akbar, M., & Chandra, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan. *UMSU Repository*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.32529/emor.v1i2.27>
- Dianantari, N. M. Y., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Ni Made Yuni Dianantari, Anik Yuesti, I Nengah Sudja. *Jurnal Sains Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 637-646.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Kosasih, A. (2018). Optimalisasi Pelayanan Publik melalui Peningkatan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Kerta Raharja. *Journal of Government and Civil Society*, 2(1), 51- 62. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v2i1.776>

Volume 5 Nomor 2 , September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>

- Ma'aruf, A. (2016). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit. AswajaPressindo.
- Mangkuprawira, S. (2011). Manajemen Sumber Manusia Strategik (Edisi Kedu). GhaliIndonesia.
- Robbi, R., Elfiansya, P. H. & Tahir, R. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 10(2), 202-209. <https://doi.org/10.33005/jdg.v10i2.2259>
- Ruky, A. S. (2011). Sistem Manajemen Kinerja. Bumi Aksara.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 130-143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Erlangga. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i1.1942>
- Yukl, G. (2012). Managerial leadership: A review of theory and research. Journal of Management, 15(2), 251-289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>