

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DI MEDAN SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Salah Satu Syarat

Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M)

Program Studi Magister Manajemen



OLEH :

WITRA RIZKY BUTAR-BUTAR

2020030040

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022

PENGESAHAN TESIS

Nama : **WITRA RIZKY BUTAR-BUTAR**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020030024**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI MEDAN
SUMATERA UTARA**

Pengesahan Tesis

Medan, 29 Juli 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si


Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.SI

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum


Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

PENGESAHAN

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-BUTAR

2020030040

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada Hari Jumat , Tanggal 29 Juli 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Hazmanan Khair, S.E, M.BA** 1.....
Ketua
2. **Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.** 2.....
Sekretaris
3. **Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M** 3.....
Anggota

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI MEDAN SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Juli 2022
Peneliti



WIIRA RIZKY BUTAR-BUTAR
2020030040

**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-butur
Program Pasca sarjana
E-mail: witrarizky31@gmail.com

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.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi, Kinerja

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, TRAINING AND MOTIVATION
ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE SERVICE OF WOMEN'S
EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION AND COMMUNITY
EMPOWERMENT IN MEDAN NORTH SUMATRA**

Witra Rizky Butar-butar
Program Pasca sarjana
E-mail: witrarizky31@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine and analyze the influence of work discipline, training, and motivation on employee performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Medan, North Sumatra. The research method used is exploratory research. The data collection method is carried out with a list of questions (questionnaire) and the population in this study is the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Medan, North Sumatra. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study, the total population was 45 people. Data processing using SPSS version 22 software, with descriptive analysis and hypothesis testing with multiple regression analysis. The results of the research conducted can show that the work discipline variable has an insignificant negative effect on employee performance of. It 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 value of the coefficient of determination obtained in this study was 0.419, which means that 41.9% of the performance variables can be influenced by work discipline, training and motivation variables and the remaining 58.1% is influenced by other factors.

Keywords: Work Discipline, Training, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah yang telah memberikan begitu banyak limpahan nikmatnya sehingga saya mampu melewati proses demi proses sehingga saya mampu berjalan sejauh ini yakni pada proses laporan tesis. Sholawat beserta salam saya persembahkan kepada Rasulullah SAW, sosok suri tauladan bagi hidup dan kehidupan kita sehari-hari.

Saya menyadari bahwa laporan skripsi ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya meminta kritik dan saran dari para pembaca. Laporan skripsi ini dapat tersusun karena banyak pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka dengan kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Nurlen Butar-Butar dan Ibunda Sanaiyah yang selama ini mendukung, mengasihi dan mendoakan Penulis sampai sejauh ini.
2. Adik kandung Nurul Hajah Butar-butar yang selama ini mendukung dan mendoakan sampai sejauh ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M. Hum, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA selaku Ketua Prodi Magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S. E., M. Si selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing I tesis yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini dengan baik.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S. E., M. Si selaku dosen pembimbing II tesis yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan

meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini dengan baik

8. Bapak Ibu dosen Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah mengajarkan saya selama perkuliahan.
9. Staff/Pegawai Biro Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam hal administrasi.
10. Kepada Aprilianti Marpaung S. Pd, Muhammad Ibrahim Lubis, dkk yang selalu memberikan semangat, mendukung, mengasihi dan mendoakan saya sampai sejauh ini.

Apabila ada kekurangan dalam skripsi ini, saya memohon maaf sebesar-besarnya karena saya hanyalah hamba Allah yang penuh dengan kekurangan. Saya menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua amin. Wassallammu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Medan,

2022

Penulis

WITRA RIZKY BUTAR-BUTAR

2020030040

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABLE	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian	13
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI.....	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Kinerja	15
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	15
2.1.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.1.3. Standar Kinerja	21
2.1.1.4. Efek Kinerja.....	22
2.1.1.5. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	23
2.1.1.6. Indikator Kinerja Pegawai	25
2.1.2. Disiplin Kerja.....	28
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	28
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin.....	31
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja	37
2.1.3. Pelatihan	40

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan.	40
2.1.3.2. Tujuan Pelatihan.....	41
2.1.3.3. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan	43
2.1.3.4. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	45
2.1.3.5. Langkah - langkah Penyelenggaraan Pelatihan.....	47
2.1.3.6. Indikator Pelatihan.	49
2.1.4. Motivasi.....	51
2.1.4.1. Pengertian Motivasi	51
2.1.4.2. Tujuan Motivasi.....	54
2.1.4.3. Tujuan motivasi kerja	54
2.1.4.4. Manfaat Motivasi kerja	55
2.1.4.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	56
2.1.4.6. Motivasi Instrinsik	61
2.1.4.7. Indikator Motivasi kerja.....	65
2.2. Penelitian yang Relevan/Terdahulu.....	67
2.3. Kerangka Konseptual.....	70
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	70
2.3.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	71
2.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	72
2.4. Hipotesis.....	73
BAB III.....	75
METODE PENELITIAN	75
3.1. Pendekatan Penelitian	75
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	75
3.1.1.1 Kinerja pegawai	76
3.1.1.2. Disiplin Kerja.....	76
3.1.1.3. Pelatihan	77
3.1.1.4. Motivasi.....	77
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	78
3.3. Populasi dan Sampel	79
3.3.1. Populasi.....	79
3.3.2. Sampel.....	80
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.5. Jenis dan Sumber Data	81

3.6.	Uji Instrumen.....	81
3.6.1.	Instrumen Penelitian	81
3.6.2.	Uji validitas	82
3.6.3.	Uji Reliabilitas.....	85
3.7.	Teknik Analisis Data.....	86
3.7.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	86
3.7.1.1.	Uji Persyaratan Regresi / Asumsi klasik	86
3.7.1.2.	Uji Hipotesis.....	87
3.7.2.	Koefisien Determinasi (R ²)	90
BAB IV	91
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
4.1	Hasil Penelitian.....	91
4.1.1.	Hasil Uji Deskriptif	93
4.1.1.1.	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	93
4.1.1.2.	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan.....	96
4.1.1.3.	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi	100
4.1.1.4.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	103
4.1.2.	Uji Asumsi Klasik.....	106
4.1.2.1.	Uji Normalitas Data	106
4.1.3.2.	Uji Multikolinieritas	107
4.1.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	109
4.1.5.	Analisis Data	109
4.1.5.1	Regresi Linier Berganda	109
4.1.6.	Teknik Pengujian Hipotesis.....	111
4.1.6.1	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t).....	111
4.1.6.2.	Pengujian hipotesis variabel <i>Disiplin Kerja</i> (X_1).....	113
4.1.6.3.	Pengujian hipotesis variabel <i>Pelatihan</i> (X_2)	114
4.1.6.4.	Pengujian hipotesis variabel <i>Motivasi</i> (X_3).....	115
4.1.6.5.	Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)	118
4.2.	Pembahasan.....	120
4.2.1	Pengaruh <i>Disiplin Kerja</i> Terhadap <i>Kinerja</i>	120
4.4.2	Pengaruh <i>Pelatihan</i> Terhadap <i>Kinerja</i>	122
4.4.3	Pengaruh <i>Motivasi</i> Terhadap <i>Kinerja</i>	124
BAB 5.....	127

KESIMPULAN DAN SARAN	127
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	

DAFTAR TABLE

Table 3.1. Indikator kinerja Pegawai (Y)	76
Table 3.2. Indikator Disiplin Kerja (X1)	77
Table 3.3. Indikator pelatihan (X2)	77
Table 3.4. Indikator Motivasi (X3)	78
Table 3.5. Jadwal Penelitian	79
Table 3.6. Rincian Konvensi Pegawai	80
Table 3.7. Skala Likert	81
Table 3.8. Hasil Uji Validitas	83
Table 3.9. Hasil Uji Reliabilitas	85
Table 4.1. Data Demografi Responden	92
Table 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	94
Table 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)	97
Table 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X3)	100
Table 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	103
Table 4.6. Hasil Uji Normalitas	106
Table 4.7 . Hasil Uji Multikolinieritas	108
Table 4.8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	110
Table 4.9. table T	112
Table 4.10. Hasil Perhitungan Pengujian Parsial (Uji t)	113
Table 4.11. table F	117
Table 4.12. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)	118
Table 4.13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian Diolah Oleh Peneliti.....	73
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t.....	89
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	90
Gambar 4.1. Pendekatan grafik normal <i>P-P of regression standardized residual</i>	107
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Menggunakan Scatterplot ...	109
Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X_1)	113
Gambar 4.4. Pengujian Hipotesis Variabel Pelatihan (X_2)	114
Gambar 4.5. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi (X_3).....	115
Gambar 4.6. Kurva Uji F Pengaruh Simultan	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

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 juga 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. Kegiatan dalam menjamin keamanan dan kenyamanan perempuan dan anak tersebut adalah bentuk-bentuk upaya yang tidak hanya dilakukan pada saat kasus-kasus dan laporan serta aduan-aduan tersebut masuk, namun juga tindakan pencegahan serta kampanye-kampanye yang disuarakan untuk memberikan edukasi dan juga pencegahan terkait tindak kekerasan yang terjadi bagi perempuan dan anak, baik di dalam lingkungannya sendiri maupun diluar lingkungan rumahnya. Selain itu kegiatan sosialisasi juga penting dilakukan agar masyarakat paham dan juga tidak enggan untuk menyuarakan terkait tindak kekerasan yang dialami baik dalam lingkungan rumah tangganya sendiri maupun diluar. Serta masyarakat paham dan bisa membedakan laporan yang dilakukan bukan hanya bisa dilaporkan melalui kantor polisi namun juga bisa disuarakan kepada instansi yang menangani khusus terkait urusan perempuan dan juga anak. 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 dialami 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, lalu tetap meminta keterangan dari korban yang bersangkutan untuk dimintai keterangan.

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. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian kinerja penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi pemerintahan. kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para pemegang jabatan dalam instansi pemerintahan dalam mengelola organisasi pemerintah dan sumber daya manusianya yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara).

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.

Tingkat kinerja instansi Pemerintah ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan instansi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. 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 masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena diatas 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.

Kedisiplinan kerja juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja pegawai lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang pegawai kurang maka secara otomatis kinerja pegawai pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang pegawai. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap pegawai adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halayak banyak. Dan diharapkan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan dapat memahami bahwa kedisiplinan bertujuan untuk perubahan yang lebih baik.

(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 organisai 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. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang dibuat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan .

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan (Andre Gunawan Hsb dan Dody Salden Chandra, S.E, 2019) 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 masih 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 rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas 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 dirancang untuk memperkuat kekuatan, mengatasi keterbatasan, memberikan suatu yang relevan, 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). Hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena yang ditemukan peneliti pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat, yang berkaitan dengan tidak adanya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik. Adapun pegawai menganggap pelatihan hanya buang-buang uang saja. 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”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan, terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang termotivasi untuk pencapaian kinerja yang baik, kurang bersemangat dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan.

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 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”.

1.2.Indentifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka indentifikasi masalah dari kasus ini yaitu:

- a. Kurangnya kedisiplinan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara dalam melakukan sebuah pekerjaan.
- b. Jarangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik. Adapun pegawai menganggap pelatihan hanya buang-buang uang saja.
- c. 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.

- d. Terhambat dalam pengembangan kinerja disebabkan pegawai tidak memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1.3. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada: terdapatnya keterbatasan waktu, kesehatan, biaya, tenaga dan luasnya cakupan dalam permasalahan yang diobservasi. Maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga peneliti dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah penelitian ini diajukan dengan pertanyaan yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentunya mempunyai orientasi atau tujuan yang hendak dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau pedoman bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.

2. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama menjadi mahasiswa Magister Manajemen MSDM PascaSarjana UMSU serta menambah cakrawala dan wawasan peneliti.
- 2) Penelitian ini dapat memberi pengalaman penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara
- 3) Penelitian ini dapat menjadi referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya dalam lingkungan kerja yang didapat selama menjadi mahasiswa Magister Manajemen MSDM PascaSarjana UMSU serta menambah cakrawala dan wawasan peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi dan kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyimpanan jasa.

Menurut (Rivai, 2014) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja Pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Prawirosentono, 2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja pegawai dalam sebuah lembaga atau perusahaan maka diperlukan adanya suatu kegiatan untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan tersebut dengan menerapkan penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja bagi pegawai dibidang penting untuk melihat atau mengukur hasil kerja pegawai di perusahaan dalam periode tertentu. Diharapkan dari hasil penilaian kinerja ini perusahaan dapat mengetahui keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang ada.

Menurut (Bangun, 2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam rangka peningkatan kinerja, terdapat 6 langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
 - c) Memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut maka dibutuhkan beberapa informasi di antaranya:
 - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.

- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum. Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2016), (Mathis & Jackson, 2013) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan menurut (John, 2013) diperinci sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap pegawai secara rutin.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan optimalisasi daya guna pegawai.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat Antara atasan dan bawahan.

- 5) Mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal pegawai, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Menurut (Moeheriono, 2015) performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

2.1.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirjana, 2017) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan usaha kerja individu serta kemampuan kerja yang diperoleh individu atau pegawai tersebut dalam pekerjaannya. Kinerja atau performance berhubungan dengan variabel individual dan variabel situasional. Variabel individual merupakan sikap, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan personal variabel lainnya. Situasi variabel terdiri dari physical dan job variabel, serta variabel situasional yang

meliputi metode kerja, ruang dan susunan kerja, serta lingkungan fisik, karakter organisasi, pelatihan dan supervisi, tipe insentif/kompensasi dan lingkungan sosial. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif. Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Menurut (Gibson, 2013) faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik, dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap, dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (jobdesign, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut (Yukl, 2012) yang mengidentifikasi faktor – factor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

- 1) Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.
- 2) Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dari dalam karyawan merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan itu seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan Internal

Organisasi Faktor ini berupa dukungan dari organisasi/perusahaan dimana karyawan berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan perusahaan, kebijakan, teknologi, strategi perusahaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

3) Faktor lingkungan eksternal

organisasi Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Evaluasi mempunyai maksud pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja bisa digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Robbins, S., 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi berdasarkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku. Kinerja dapat diukur dengan melakukan serangkaian penilaian kinerja pegawai yang mempunyai beberapa tujuan.

2.1.1.3. Standar Kinerja

Dalam masalah kinerja ini ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja personil/karyawan dibawah standar, yaitu mulai dari keterampilan kinerja yang

buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki motivasi yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Tetapi seorang personil yang memiliki keterampilan namun tidak mempunyai keinginan perlu adanya strategi motivasi. Standar kinerja pekerjaan (*Performance Standard*) menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan criteria terhadap kesuksesan pekerjaan yang diukur.

Beberapa persyaratan yang mesti dipenuhi standar kinerja pekerjaan (Simamora, 2016) adalah :

- 1) Haruslah mudah diukur
- 2) Standar kinerja haruslah mudah dipahami karyawan
- 3) Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
- 4) Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan
- 5) Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk
- 6) Standar pekerjaan haruslah dinyatakan dalam bentuk angka
- 7) Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

2.1.1.4. Efek Kinerja

Efek kinerja Menurut (Umam, 2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

- 1) Pencapaian target Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energy positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing - masing sesuai dengan arahan dari tarrget. Maka pada saat itu,

energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

- 2) Loyalitas pegawai, Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

- 3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

- 4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

- 5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

- 6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.1.1.5. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tujuan dan manfaat kinerja pegawai, perlu mengadakan penilaian kinerja pegawai yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh manfaatnya

bagi organisasi maupun perusahaan. Menurut (Bittel, L., Newstrom, J. W., & Newstrom, 1994) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu :

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut (Robbins, S., 2018) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya. Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi yang dinamis dan ingin berkembang

selalu melakukan penilaian kinerja pegawainya dalam suatu periode waktu tertentu.

2.1.1.6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) Indikator Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kualitas akan terus berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik hanya mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja, mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi.

2) Kuantitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi.

3) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai. Jika kehadiran pegawai tidak maksimal dikhawatirkan pelayanan terhadap konsumen dapat terganggu.

Sedangkan menurut (Robbins, S., 2018) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas Kerja

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

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Merupakan tingkat ketidak bergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas, 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, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
- 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

(Fadel, 2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuanpokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

- 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan
- 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Dari uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal yang menjadi hal penting, yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Kekurang disiplin di dalam manajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin.

Menurut (Sulistiyani, T., & dan Rosidah, 2009) menyatakan bahwa "disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur".

Menurut (Siagian, 2016) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawailain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan Disiplin 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 mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh oerorganisasi.

Menurut (Rivai, 2014) disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu pegawaimengoreksi perilaku yang tidak tepat.

- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Penjelasan dari keempat perspektif yang menyangkut disiplin kerja tersebut adalah:

- 1) Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.

- 2) Korektif

Pelanggaran- pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah - masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran - pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.

- 3) Hak-hak individual

Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.

4) Utilitarian

Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memper-kenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian pegawai kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut (Sutrisno, 2018) tujuan utama disiplin adalah:

Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut (Siswanto, 2013), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

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

2) Tujuan khusus disiplin kerja

- 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 melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Siagian, 2016) disiplin memiliki manfaat Mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha

mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran

Disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, dalam melakukan hal tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat

memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

(Siswanto, 2013) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut (M. Hasibuan, 2014) diantaranya:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja.

Adapun penjelasan dari indikator disiplin adalah:

- 1) Ketaatan waktu Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Ketaatan proses kerja Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan hasil kerja. Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut. serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) indikator kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu perusahaan adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan, Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.
- 3) Balas jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan

dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- 4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Pengawasan melekat (Waskat), Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
- 6) Sanksi hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai akan berkurang.

- 7) Ketegasan, Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner pegawai semakin banyak.

Dari beberapa indikator menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai diukur dari ketaatan pegawai dalam mematuhi waktu kerja dan pegawai taat dalam menjalankan proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga dinilai dari bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan, apakah pekerjaan yang pegawai tersebut sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan.

Menurut (Gomes, 2013) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerja tertentu yang menjadi tanggung jawab. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan. Pemberdayaan, kalau pelatihan berkaitan langsung dengan performasi kerja pada pekerjaan yang sekarang.

Menurut (Elizar, 2018) Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan menurut (Mangkuprawira, 2011) 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.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh (Chrisogonus, 2017) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan.

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan

perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Panggabean, 2012) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan. Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan perusahaan:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
4. Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

2.1.3.3. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2013) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

a) Pegawai baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

b) Perubahan teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

c) Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

d) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup.

Selanjutnya menurut (Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, 2008), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.

2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
4. Menjamin keselamatan dengan memberikan caracara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute.
5. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Dengan adanya pelatihan, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yangterbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan pelatihan.

2.1.3.4. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam menyelenggarakan pelatihan, sebaiknya perusahaan menyiapkan berbagai perangkat dan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Namun banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan.

Menurut (Hariandja, 2012), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

- a. Pengenalan awal Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut (Rivai, 2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.

2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
3. Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, maka materi, metode pelatihan merupakan faktor yang paling mempengaruhi sehingga pelatihan bisa terlaksana dengan baik.

2.1.3.5. Langkah - langkah Penyelenggaraan Pelatihan

Langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut.

Menurut (Sastradipoera, 2016) Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan, perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan dengan definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui:
 - a) analisis jabatan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan; dan
 - b) analisis prestasi karyawan, dengan membandingkan pengalaman para karyawan yang sudah berpengalaman.

2. Menetapkan tujuan pendidikan. Perumusan tujuan yang tepat diperlukan untuk pengawasan program pelatihan dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.
3. Mempersiapkan rencana pendidikan. Kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut.
4. Melaksanakan rencana pendidikan. Kegiatan untuk melaksanakan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan untuk mengisi jabatan, pengarahan, pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam program tersebut.
5. Mengawasi proses pendidikan. Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi.

Menurut (Rivai, 2014) Langkah-langkah penyelenggaraan pelatihan adalah:

1. Menganalisis kebutuhan.
2. Mempersiapkan materi pelatihan.
3. Menyiapkan waktu yang tepat.
4. Menyiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan.
5. Mengawasi proses pelatihan.

Berdasarkan langkah-langkah di atas, maka sudah selayaknya perusahaan melaksanakannya, agar pelatihan yang dilaksanakan bisa memberikan hasil yang diharapkan.

2.1.3.6. Indikator Pelatihan.

Pelatihan sering sekali dijadikan sarana untuk menilai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dan dari penilaian tersebut akan menjadi ukuran bagi perusahaan dalam menentukan materi yang sesuai dengan pelatihan yang akan dilakukan. Namun ada beberapa indikator pelatihan, yang bisa mendorong keberhasilan pelatihan yang dilakukan.

Menurut (Sofyandi, 2013) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

(Mangkunegara, 2017), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

Adapun penjabaran dari indikator-indikator tersebut di atas adalah:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan jika banyak hal yang bisa menjadi indikator pelatihan, yang semuanya sangat membenatu kelancaran proses pelatihan

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin, *mavere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuanyang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal

Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu.

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/ dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku seseuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya (Hartatik, 2014).

Menurut (Sutrisno, 2014) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja

Menurut (Sutrisno, 2014) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Thoha, 2013) perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Sule, E.T., & Priansa., 2018) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Menurut (Manullang, 2014) motivasi adalah sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Menurut (Noor, 2013) bahwa motivasi adalah dorongan dalam luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kerja yang diamanatkan padanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut (Sutrisno, 2014) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dan menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2014) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

2.1.4.2. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab

2.1.4.3. Tujuan motivasi kerja

Dalam suatu organisasi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para bawahannya di organisasi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan. Adapun tujuan motivasi menurut (Agustini, 2013) yaitu:

- 1) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

2.1.4.4. Manfaat Motivasi kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah: pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.

Menurut (Handoko, 2016) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang –orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.4.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu harapan, kemungkinan, dan nilai (Supranto, 2015). Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Harapan (Expectancy), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan) sampai dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bias lebih buruk. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku.
- 2) Kemungkinan (Instrumentality), yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Indeks yang merupakan tolak ukur berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usaha untuk pemuasan kebutuhannya.
- 3) Nilai (Valence), adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil, berkenaan dengan preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu. Bagi seorang individu, perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih.

Sedangkan menurut menurut (Sunyoto, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasinya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, rekan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan

sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan

rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Selain itu menurut (Wibowo, 2014) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

1) Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para pegawai harus diberi jumlah bonus yang cukup.

2) Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

3) Insentif Khusus Individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada pegawai untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

4) Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi. Karena pegawai lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

5) Apresiasi dan Pengakuan

pegawai harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

6) Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada pegawainya.

7) Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

8) Keamanan Kerja,

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada pegawai juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi pegawai. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan pegawai meninggalkan perusahaan.

9) Job Enrichment

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi pegawai. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

10) Hubungan Cordial atau Ramah,

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi pegawai.

11) Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi pegawai: Memberikan pelatihan kepada pegawai, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

2.1.4.6. Motivasi Instrinsik

(Suwatno, 2011) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal

dengan faktor intrinsik. Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthan, 2014) menyatakan indikator yang tergolong sebagai faktor intrinsik antara lain ialah:

- a. *Recognition* (Pengakuan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.
- b. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.
- c. *Responsibility* (Tanggung jawab) Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.
- d. *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang

bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

(Suwatno, 2011) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan suatu tindakan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthan, 2014) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi) Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi

dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi) Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi). *Intepersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.
4. *Working condition* (Kondisi kerja) Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondsi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
5. *Wages* (Gaji) Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai

pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.1.4.7. Indikator Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yaitu :

- 1) Fisikologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
2. Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan,
3. Adanya harapan dan cita-cita,
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri,
5. Adanya lingkungan yang baik,
6. Adanya kegiatan yang menarik

2.2. Penelitian yang Relevan/Terdahulu

No	Nama Jurnal	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Dianantari, N. M. Y., Yuesti, A., & Sudja, 2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Penelitian ini membahas gambaran mengenai Peran Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) menempati posisi penting dalam memberikan kontribusi pendapatan bagi daerah. Pada umumnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia dalam menjalankan usahanya dibebankan pada tiga misi yaitu, sebagai pelayanan publik, sebagai sumber pendapatan daerah (PAD), dan juga sebagai agen pendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Sehingga penelitian ini menganalisis hubungan kausalitas antara variabel Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh variabel bebas (Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Objek penelitian di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dengan menggunakan 140 sampel (responden), sedangkan data penelitian dianalisis dengan alat analisis statistik regresi linier berganda.
2	(Gumilar, R., & Prihatin, 2013)	Pengaruh Kepemimpinan	Penelitian ini membahas gambaran mengenai Pelayanan Administrasi akademik merupakan

		<p>Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung</p>	<p>salah satu pelayanan yang diberikan oleh pihak Perguruan Tinggi untuk mahasiswa. Kualitas layanan (service quality) yang baik akan meningkatkan kepuasan dan mempengaruhi tingkat competitive advantage perguruan tinggi untuk dapat memenangkan persaingan. Dalam upaya meningkatkan layanan administrasi akademik maka diperlukan peningkatan kinerja dari karyawan administrasi akademik tersebut berupa kepemimpinan yang transformasional, pemberian pelatihan-pelatihan, dan peningkatan motivasi melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu karyawan administrasi akademik yang berjumlah 41 responden yang tersebar di 12 STIE di Kota Bandung. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Perhitungan rata-rata variabel, 2) Uji Normalitas, 3) Analisis Korelasi, 4) Analisis Regresi Sederhana dan Ganda untuk menentukan hubungan kausalitas.
3	(Widi Purnamasari)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana</p>	<p>Penelitian ini membahas gambaran mengenai Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai peran penting untuk organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila dikelola dengan baik, ketiganya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) seberapa besar hubungan yang terjadi antara intensitas disiplin kerja dengan kinerja pegawai; b) seberapa besar hubungan yang terjadi antara komitmen terhadap kinerja pegawai; c) seberapa besar hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai d) untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara intensitas disiplin kerja, komitmen dan lingkungan kerja secara bersama-sama

			terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan metode analisis korelasi product moment dan analisis regresi.
4	(Sugeng Sutrisno, 2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sipil (Studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah)	Penelitian ini membahas gambaran untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 167 dari 323 Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Pengambilan sampel dengan <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> , sedangkan pengumpulan data dengan menggunakan skala Linkert. Tehnik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas) untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen dan besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi berganda dengan alat bantu program SPSS versi 11.5.
5	(M.Harlie, 2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Penelitian ini membahas gambaran mengenai Usaha pejabat pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi governmental memiliki peranan penting dalam menentukan pencapaian tujuan pembangunan pada umumnya, khususnya sebagai upaya untuk mencapai kesejahteraan sosial dan memberikan pelayanan publik terbaik. Untuk melakukan hal ini, tentunya perlu meningkatkan kualitas aparat pemerintah sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka sebaik-baiknya untuk mempercepat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, aparat pemerintah harus memiliki beberapa karakteristik seperti keahlian tinggi dan keterampilan, pengetahuan yang luas, bakat dan

		<p>potensi yang baik, kepribadian yang baik, motivasi, moral dan etos kerja. Untuk mencapai karakteristik tersebut, pejabat pemerintah harus mengembangkan potensi mereka dengan berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang keahlian mereka. Sistem penilaian kerja yang berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir bagi perwira harus disiapkan. Penelitian ini meneliti dan menganalisa peran disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir pada aparat pemerintah etos kerja di Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan</p>
--	--	--

2.3.Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada,maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menurut (Sari, 2019) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal vital dalam organisasi, dimana seharusnya para pegawai dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Maka hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka di butuhkan pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karna itu perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar dengan cara mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu Oleh (Dewi, S. K. P., & Laras, 2014) Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk

menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya itu sendiri.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.

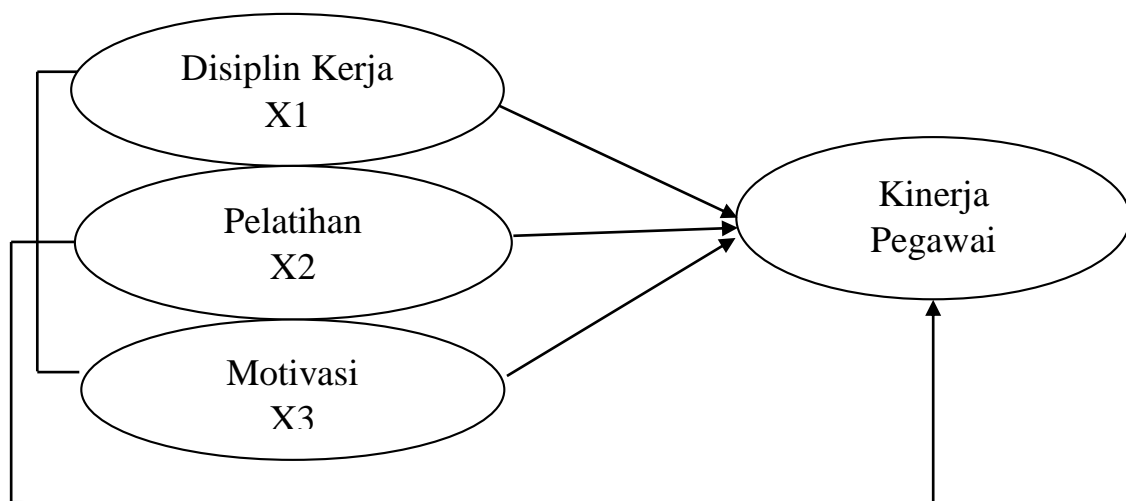
2.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019), (Sembiring et al., 2021) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi yang kuat, dan maksimal akan menghasilkan kinerja pegawai yang terus meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan/instansi pemerintahan dapat tercapai.

Hal hal yang mempengaruhi motivasi adalah: intensitas kerja, pemahaman terhadap tujuan organisasi, ketekunan kerja. Dari definisi motivasi tersebut di atas maka karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan

kinerja yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian Diolah Oleh Peneliti

2.4.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diungkapkan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- a. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara.
- b. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara.
- c. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara.
- d. Ada pengaruh Disiplin Kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat kota Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei, yaitu data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, dan hasil penelitian yang akan diperoleh berupa rangkaian hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, untuk mendapatkan data dari tempat tertentu.

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.

3.1.1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variable penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu: Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai. Secara operasional keempat variable tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.1.1.1 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan instrumen yang dikembangkan ada sejumlah 5 (lima) indikator Menurut (Robbins, S., 2018), yaitu:

Table 3.1. Indikator kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Tanggung jawab.

Sumber : (Robbins, S., 2018)

3.1.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesediaan, kerelaan dan kesadaran seseorang mematuhi peraturan dan norma-norma dan organisasi/perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja berdasarkan instrumen yang dikembangkan ada sejumlah 8 (delapan) indikator Menurut (Hasibuan, 2011) yaitu:

Table 3.2. Indikator Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan

Sumber : (Hasibuan, 2011)

3.1.1.3. Pelatihan

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.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pelatihan berdasarkan instrumen yang dikembangkan ada sejumlah 6 (enam) indikator Menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu:

Table 3.3. Indikator pelatihan (X2)

Variabel	Indikator
Pelatihan	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3.1.1.4. Motivasi

Motivasi adalah suatu potensi atau dorongan yang menjadi dasar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi

dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai dorongan yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pelatihan berdasarkan instrumen yang dikembangkan indikator Menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu

Table 3.4. Indikator Motivasi (X3)

Variabel	Indikator
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas / sasaran 5. Usaha yang maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu

Sumber (Mangkunegara, 2017)

3.2.Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang berada di Jl.Iskandar Muda No.272, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Adapun waktu Penelitian ini dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan April 2022.

Table 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																			
		Jan 22				Feb 22				Maret22				Juni 22				July 22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■	■																		
2.	Pengajuan Judul			■	■																
3.	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5.	Seminar Proposal									■	■	■	■								
6.	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
7.	Pengelolaan Data									■	■	■	■								
8.	Bimbingan Tesis													■	■	■	■				
9.	Seminar Tesis													■	■	■	■				
10.	Sidang Tesis																	■	■	■	■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari 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.

Table 3.6. Rincian Konvensi Pegawai

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Sekretariat Umum	9
2	Bidang Kualitas Hidup Perempuan & Kualitas Keluarga Data & Informasi(K-I)	8
3	Bidang Perlindungan Hak Perempuan & Perlindungan Khusus Anak (K-II)	7
4	Bidang Pemenuhan Hak Anak (K-III)	10
5	Bidang Pemberdayaan Masyarakat (K-IV)	11
	Jumlah	45

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan

Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara (2021-2022)

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2017) 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, (Sugiyono, 2017).

Sampel yang diajukan yaitu sebanyak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (questionnaire), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2017) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden

adalah pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Table 3.7. Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2017)

2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Instrumen Penelitian

Menurut (Arikunto, 2018) instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran

variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Arikunto (2010:134). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut.

3.6.2. Uji validitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* Nilai r tabel dengan ketentuan $N =$ jumlah kasus = 45 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,3.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu

mengungkapkan apa yang akan diungkap. Teknik validitas yang digunakan adalah korelasi pearson product moment. Angka yang dipergunakan sebagai pembanding untuk melihat valid tidaknya suatu pernyataan adalah dengan membandingkan nilai koefisien validitas dengan titik kritis 0,3. Apabila nilai koefisien validitas > 0,3 maka pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel *Disiplin Kerja*, *Pelatihan*, *Motivasi* dan *Kinerja*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.8

Table 3.8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai r	Keterangan
<i>Disiplin Kerja</i>	Pert.1	0,661	Valid
	Pert.2	0,532	Valid
	Pert.3	0,465	Valid
	Pert.4	0,705	Valid
	Pert.5	0,838	Valid
	Pert.6	0,773	Valid
	Pert.7	0,838	Valid
	Pert.8	0,554	Valid
	Pert.9	0,596	Valid
	Pert.10	0,770	Valid
	Pert.11	0,670	Valid
	Pert.12	0,683	Valid
	Pert.13	0,605	Valid
<i>Pelatihan</i>	Pert.1	0,424	Valid
	Pert.2	0,654	Valid
	Pert.3	0,647	Valid
	Pert.4	0,592	Valid
	Pert.5	0,608	Valid
	Pert.6	0,361	Valid
	Pert.7	0,709	Valid
	Pert.8	0,399	Valid
	Pert.9	0,539	Valid
	Pert.10	0,304	Valid
	Pert.11	0,329	Valid
	Pert.12	0,818	Valid

<i>Motivasi</i>	Pert.1	0,818	Valid
	Pert.2	0,649	Valid
	Pert.3	0,649	Valid
	Pert.4	0,853	Valid
	Pert.5	0,873	Valid
	Pert.6	0,869	Valid
	Pert.7	0,873	Valid
	Pert.8	0,761	Valid
	Pert.9	0,794	Valid
	Pert.10	0,778	Valid
	Pert.11	0,888	Valid
	Pert.12	0,889	Valid
	Pert.13	0,491	Valid
	Pert.14	0,515	Valid
	Pert.15	0,493	Valid
<i>Kinerja</i>	Pert.1	0,598	Valid
	Pert.2	0,460	Valid
	Pert.3	0,706	Valid
	Pert.4	0,462	Valid
	Pert.5	0,555	Valid
	Pert.6	0,649	Valid
	Pert.7	0,653	Valid
	Pert.8	0,681	Valid
	Pert.9	0,638	Valid
	Pert.10	0,686	Valid
	Pert.11	0,694	Valid

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa seluruh item untuk masing-masing variabel *Disiplin Kerja*, *Pelatihan*, *Motivasi* dan *Kinerja* memiliki nilai koefisien validitas $> 0,3$ sehingga dinyatakan valid. Untuk selanjutnya item pada variabel *Disiplin Kerja*, *Pelatihan*, *Motivasi* dan *Kinerja* dapat digunakan untuk analisis reliabilitas.

3.6.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Teknik reliabilitas yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,7. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2017). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b. Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$ atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Table 3.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	n of Item	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	13	,878	Reliabel
Pelatihan	12	,786	Reliabel
Motivasi	15	,947	Reliabel
Kinerja	11	,827	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach untuk keseluruhan variabel penelitian apabila nilai ini dibandingkan dengan 0.7 maka memiliki nilai yang lebih besar, dimana pada variabel *Disiplin Kerja* memiliki alpha sebesar 0,878, selanjutnya pada variabel *Pelatihan* sebesar 0,786, pada

Motivasi sebesar 0,947 dan pada variabel *Kinerja* sebesar 0,827. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk masing-masing variabel penelitian telah reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1, Disiplin Kerja

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2, Pelatihan

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3, Motivasi

a = Konstanta

ε = Error

3.7.1.1. Uji Persyaratan Regresi / Asumsi klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada duacara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali, 2016).

3.7.1.2. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017) “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

1. Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
2. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

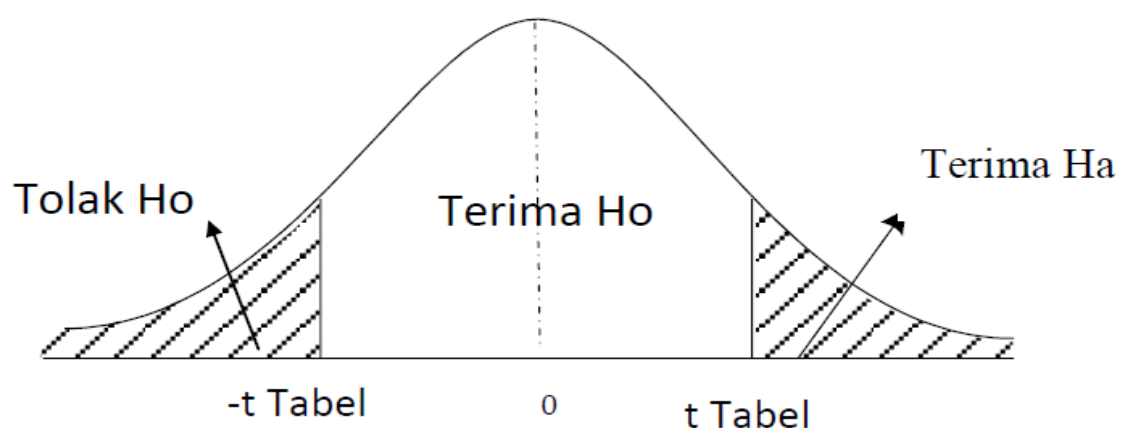
(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

b. Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

1. Jika nilai F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak
2. Jika nilai F hitung < F tabel atau Sig. > 0,05 maka Ha ditolak dan H0

Uji F seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

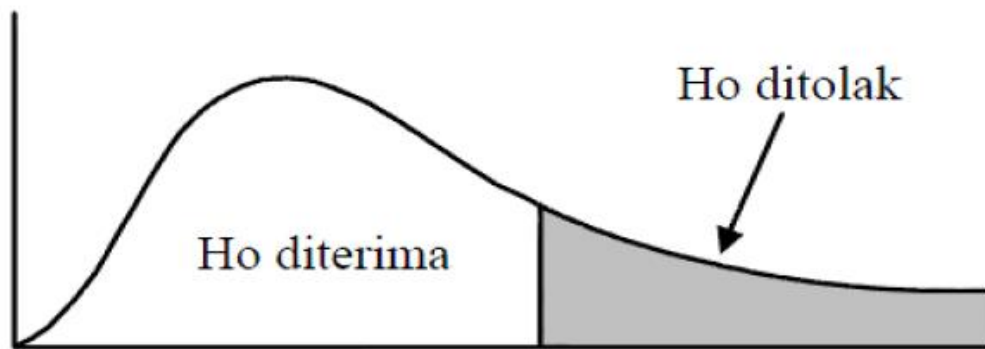
$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = banyak sampel

M = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor



Gambar 2.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

Ftabel

3.7.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan menguraikan dan menganalisa data yang diperoleh peneliti dari hasil observasi sebagai sumber data primer. Adapun data lain digunakan peneliti sebagai data sekunder atau penunjang guna melengkapi dan memperluas data utama.

Data penelitian ini adalah hasil dari observasi terhadap keseluruhan Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat Medan Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Analisis yang akan disajikan yaitu analisis data univariate demografi responden, analisis deskriptif variabel univariate, pengujian kualitas data (validitas dan realibilitas), serta analisis regresi linier dan uji asumsinya. Teknik analisis yang digunakan pada analisis data univariate adalah analisis deskriptif, Dimana semua data yang diperoleh disusun ke dalam tabel melalui perhitungan distribusi frekuensi dan persentasenya, baik secara univariate maupun bivariate menggunakan tabulasi silang (*cross tabulation*). Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan analisis uji regresi linier berganda

Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yaitu:

Visi :

“Terwujudnya Kesetaraan Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak serta peningkatan Kesejahteraan Keluarga bagi aparat dan publik.”

Misi:

- 1) Meningkatkan kapasitas kelembagaan di Bidang Pembangunan Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Kesejahteraan Keluarga (capacity building);
- 2) Membangun jaringan kerja di Bidang Pembangunan Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Kesejahteraan Keluarga (networking building);
- 3) Meningkatkan Kesadaran Masyarakat di Bidang Pembangunan Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Kesejahteraan Keluarga (public awareness)

Analisis data responden dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dijadikan masukan untuk memperjelas data penelitian. Berikut ini adalah gambaran umum mengenai karakteristik responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Table 4.1. Data Demografi Responden

Karakteristik Responden	Katagori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	31,1%
	Perempuan	31	68,9%
Pendidikan 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%

(sumber: diolah data primer)

Pada tabel 4.1 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%).

4.1.1. Hasil Uji Deskriptif

Analisis kategori data penelitian adalah analisis yang berkaitan langsung dengan data penelitian. Analisis ini bersumber dari angket yang peneliti sebarakan kepada responden yang untuk mengukur variabel penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan metode analisis *Statistic Descriptive Frequency*. Dimana terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: *Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja*.

4.1.1.1. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi 45 responden terhadap variabel *Disiplin Kerja* digunakan analisis deskriptif frekuensi. Variabel *Disiplin Kerja* memiliki 13 pernyataan, berikut analisis deskriptif frekuensi terhadap:

Table 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		To tal	Me -an
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	f	%			
		F	%	f	%	F	%	F	%	f	%		
Tujuan dan Kemampuan													
1.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukan pekerjaan					1	2,3	39	86,7	5	11,1	45	4,1
2.	Saya mempunyai tujuan yang jelas dan menantang kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan					1	2,3	37	82,3	7	15,5	45	4,1
Teladan Pimpinan													
3.	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.							37	82,3	8	17,7	45	4,2
Balas Jasa													
4.	Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai							37	82,3	8	17,7	45	4,2
Keadilan													
5.	Pemimpin yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.							42	93,3	3	6,7	45	4,1
6.	Seluruh pegawai diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan.							38	84,4	7	15,5	45	4,3
Pengawasan Melekat													
7.	Atasan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya							42	93,3	3	6,7	45	4,2
Ketegasan													

8.	Pemimpin tegas dalam mengambil tindakan							42	93,3	3	6,7	45	4,2
9.	Pemimpin berani bertindak untuk memberikan sanksi				1	2,2		38	84,4	5	11,1	45	4,2
Sanksi Hukuman													
10.	Peraturan yang ada sudah sesuai.				1	2,2		40	88,9	4	8,9	45	4,2
11.	Hukuman diterapkan sama rata.			1	2,2			39	86,7	5	11,1	45	4,3
Hubungan Kemanusiaan													
12.	Antara pemimpin dan pegawai selalu harmonis							36	80	9	20	45	4,4
13.	Pemimpin memperlakukan pegawai sesuai hak dan kemanusiaan							39	86,7	6	13,4	45	4,4
Total				1	2,2	3	6,6	50 6	1.12 4,6	73	162, 1		54,9
Rata-rata				0, 07	0,16	0, 2	0,5	38 ,9	86,5	5, 6	12,4	45	4,2

Tabel di atas merupakan hasil dari persepsi 45 responden terhadap 13 daftar pertanyaan Variabel disiplin kerja, dapat dilihat bahwa dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan respon terhadap jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 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, dan 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.

Beberapa Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara menjawab tidak setuju dalam hal kinerja pegawai, menunjukkan ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang merasa bahwa kinerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Hukuman diterapkan sama rata.” Hal itu mencerminkan jika tidak semua Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang merasa jika sudah melakukan pekerjaannya dengan serius dan memberikan kuantitas kerja yang baik. Padahal Disiplin Kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas dengan baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Selain itu, pengaturan mengenai disiplin kerja bertujuan agar mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

4.1.1.2. Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan

Untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi 45 responden terhadap variabel *Pelatihan* digunakan analisis deskriptif frekuensi. Variabel *Pelatihan* memiliki 12 pernyataan, berikut analisis deskriptif terhadap:

Table 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)

PERNYATAAN PELATIHAN		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Me-an
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	F	%	F		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Instruktur													
1.	Saya menyukai arahan instruktur yang paham akan kemauan peserta pelatihan.					3	6,7	39	86,6	3	6,7	45	4
2.	Saya setuju jika peserta arahan selayaknya dipilih dari luar Dinas.	1	2,2			23	44,4	20	44,4	1	2,2	45	3,4
Peserta													
3.	Saya setuju jika peserta pelatihan diutamakan untuk pegawai baru.	1	2,2	3	6,7	22	48,8	16	35,6	3	6,7	45	3,2
4.	Saya ingin setiap pelatihan diikuti peserta yang menjadi bagian dalam suatu bidang yang ada dilingkungan Dinas.					7	15,5	34	75,6	4	8,9	45	3,9
Materi													
5.	Semestinya materi pelatihan khusus pada tugas tiap-tiap bidang pekerjaan yang ditempati dalam Dinas.					6	13,3	36	80	3	6,7	45	3,9
6.	Saya senang materi pelatihan yang sederhana dan ringkas.					3	6,7	39	86,6	3	6,7	45	4
Metode													
7.	Metode pelatihan mengambil pada pelatihan yang sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Dinas.	2	4,4	1	2,2	9	20	30	66,7	3	6,7	45	3,6
8.	Saya berharap metode pelatihan/penanganan singkat, padat dan tepat.					1	2,2	39	86,6	5	11,1	45	4,1
Tujuan													

9.	Saya harap pelatihan bertujuan untuk peningkatan karier pegawai.					5	11,1	30	66,7	10	22,2	45	4,1
10.	Setiap pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari semua pegawai.							32	71,1	13	28,8	45	4,2
Sasaran													
11.	Saya setuju jika pelatihan mempunyai sasaran yang jelas.							33	73,3	12	26,7	45	4,2
12.	Biasanya pelatihan dilakukan hanya sebagai rutinitas.	1	2,2	4	8,8	19	42,2	15	33,4	6	13,3	45	3,4
Total		5	11	8	17,7	6,5	210,9	24,3	811,1	64	142,2		46
Rata-rata		0,3	0,7	0,5	1,18	0,4	14,06	1,62	67,5	5,3	11,85	45	3,8

Tabel di atas merupakan hasil dari persepsi 45 responden terhadap 12 daftar pertanyaan Variabel Pelatihan, dapat dilihat bahwa dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan respon terhadap jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 11,85% untuk jawaban 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.

Beberapa Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara menjawab tidak setuju dalam hal kinerja pegawai, menunjukkan ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang merasa bahwa kinerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Saya setuju jika peserta arahan selayaknya dipilih dari luar Dinas.” dan “Metode pelatihan mengambil pada pelatihan yang sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Dinas.” Serta “Biasanya pelatihan dilakukan hanya sebagai rutinitas” hal itu menunjukkan jika tidak semua Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara pelatihan yang diberikan selama ini masih dengan metode pelatihan yang belum mengacu kepada metode yang sistematis, singkat dan menarik. Pelatihan masih memakai pola-pola lama, yaitu monoton dan waktunya panjang. Padahal Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Selain itu tujuan dan manfaat pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi. Maupun mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.

4.1.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi 45 responden terhadap variabel *Motivasi* digunakan analisis deskriptif frekuensi. Variabel *Motivasi* memiliki 15 pernyataan, berikut analisis deskriptif frekuensi terhadap:

Table 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X3)

PERNYATAAN MOTIVASI		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Me-an
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	F	%	F		
Kerja Keras													
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik .							37	82,3	8	17,7	45	4,1
2.	Saya tidak putus asa dalam menghadapi masalah.					1	2,2	41	91,1	3	6,7	45	4
3.	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah.					1	2,2	41	91,1	3	6,7	45	4
Orientasi Masa depan													
4.	Saya berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja.					1	2,2	38	84,4	6	13,3	45	4,1
5.	Saya mendorong diri saya dalam mencapai kesuksesan tersebut.							39	86,7	6	13,3	45	4,1
Tingkat Cita-cita yang Tinggi													
6.	Saya tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah.					1	2,2	37	82,3	7	15,5	45	4,1
7.	Saya mampu menghadapi masalah ketika menghampiri.					1	2,2	39	86,7	5	11,1	45	4
Orientasi Tugas dan Sasaran													
8.	Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas					1	2,2	39	86,7	5	11,1	45	4
Usaha Untuk Maju													
9.	Saya melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.							38	84,4	7	15,5	45	4,1

10.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.							38	84,4	7	15,5	45	4,1
Ketekunan													
11.	Saya melakukan pekerjaan dengan rajin dan tekun.							38	84,4	7	15,5	45	4,1
12.	Saya berusaha keras memperbaiki kinerja.					1	2,2	36	80	8	17,8	45	4,1
Rekan Kerja yang Dipilih													
13.	Rekan kerja yang dapat diajak kerjasama untuk mencapai tujuan.							41	91,1	4	8,9	45	4
Pemanfaatan Waktu													
14.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					1	2,2	41	91,1	3	6,7	45	4
15.	Saya menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan					1	2,2	42	93,3	2	4,4	45	4
Total						9	19,8	58 5 0	1.30 0	81	173		60,8
Rata-rata						0, 6	1,32	39	86,7	5, 4	11,5	45	4

Tabel di atas merupakan hasil dari persepsi 45 responden terhadap 15 daftar pertanyaan Variabel Pelatihan, dapat dilihat bahwa dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan respon terhadap jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 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, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 1,36% untuk jawaban kurang setuju.

Beberapa Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara menjawab tidak setuju dalam hal kinerja pegawai, menunjukkan ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang merasa bahwa kinerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Saya tidak putus asa dalam menghadapi masalah.”, “Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah.”, “Saya berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja.”, “Saya tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah”, “Saya mampu menghadapi masalah ketika menghampiri”, “Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas” Serta “Saya berusaha keras memperbaiki kinerja” hal itu menunjukkan jika tidak semua Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara Motivasi yang diberikan selama ini masih belum menggugah seseorang dalam melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Padahal 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 melaksanakansuatu hal sampai bisa mendapatkan hasil atau meujudkan suatu tujuan.

4.1.1.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi 45 responden terhadap variabel *Kinerja* digunakan analisis deskriptif frekuensi. Variabel *Kinerja* memiliki 15 pernyataan, berikut analisis deskriptif frekuensi terhadap:

Table 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

PERNYATAAN KINERJA		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Mean
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualitas Kerja													
1.	Saya setuju jika prestasi kerja biasanya tercapai jika hasil kerja dapat dilaksanakan diatas standar yang ditentukan instansi.			1	2,2			28	62,2	16	35,6	45	4,3
2.	Saya sangat disiplin dalam bekerja							40	88,9	5	11,1	45	4,1
3.	Kinerja berarti pekerjaan yang dilakukan melebihi target yang ditentukan.			10	22,2	4	8,9	28	62,2	3	6,7	45	3,5
Kuantitas Kerja													
4.	Saya setuju jika pekerjaan yang banyak dapat disiapkan tepat pada waktunya.	1	2,2			2	4,4	36	80	6	13,4	45	4,0
5.	Saya menyukai pekerjaan yang banyak.	1	2,2	2	4,4	14	31,1	25	55,6	3	6,7	45	3,5
Ketepatan Waktu													
6.	Saya mampu menyelesaikan kerja saya tepat pada waktunya.					5	11,1	33	73,3	7	15,5	45	4,0
7.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap					3	6,6	30	66,7	12	26,7	45	4,2

	pekerjaan dengan cepat.												
Efektifitas													
8.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.			1	2,2	1	2,2	35	77,7	8	17,8	45	4,1
9.	Saya berusaha sangat keras untuk memberi hasil yang diharapkan.			1	2,2	1	2,2	35	77,7	8	17,8	45	4,1
Tanggung Jawab													
10.	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					2	4,4	31	68,9	12	26,7	45	4,2
11.	Saya memilih serius mengerjakan pekerjaan saya, sehingga saya disebut bertanggung jawab.					2	4,4	31	68,9	12	26,7	45	4,2
Total		2	4,4	15	33,2	34	75,3	352	782,1	92	204,6		44,2
Rata-rata		0,18	0,4	1,3	3,1	3,0	6,8	32	71,1	8,3	18,6	45	4,1

Tabel di atas merupakan hasil dari persepsi 45 responden terhadap 11 daftar pertanyaan Variabel Kinerja, dapat dilihat bahwa dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan respon terhadap jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 18,6% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 71,1% untuk jawaban setuju, dan rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 6,8% untuk jawaban kurang setuju, rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara

sebanyak 3,1% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara sebanyak 0,4% untuk jawaban sangat tidak setuju.

Beberapa Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara menjawab tidak setuju dalam hal kinerja pegawai, menunjukkan ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang merasa bahwa kinerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Saya setuju jika pekerjaan yang banyak dapat disiapkan tepat pada waktunya.” Dan “Saya menyukai pekerjaan yang banyak.” hal itu mencerminkan jika tidak semua Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara yang merasa jika sudah melakukan pekerjaannya dengan serius dan memberikan kuantitas kerja yang baik. Padahal kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain itu - kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan kuantitas kerjanya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias. Pengujian asumsi ini terdiri atas 3 pengujian, yakni *Uji Normalitas*, *Uji Multikolinieritas*, dan *Uji Heteroskedastistias*.

4.1.2.1. 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 4.6. 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 ^c

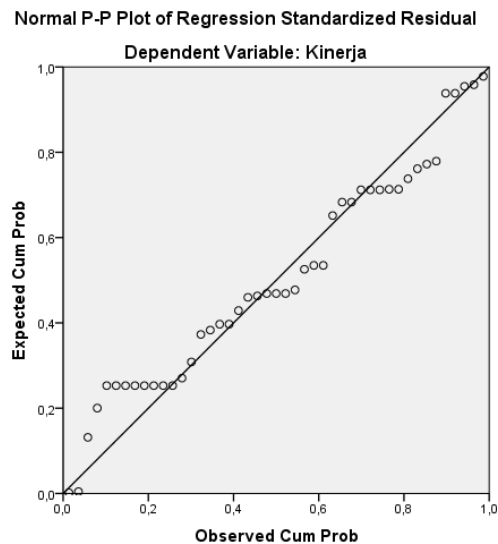
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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. Untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah terdistribusi dengan normal, peneliti menguji normalitas dengan pendekatan grafik normal *P-P of regression standardized residual*.

Dari hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik normal *P-P of regression standardized residual* menunjukkan bahwa dari gambar di atas, titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.



Gambar 3.1. Pendekatan grafik normal *P-P of regression standardized residual*

Berdasarkan tampilan output chart di atas dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3.2. 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.

Table 4.7 . Hasil Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: Kinerja

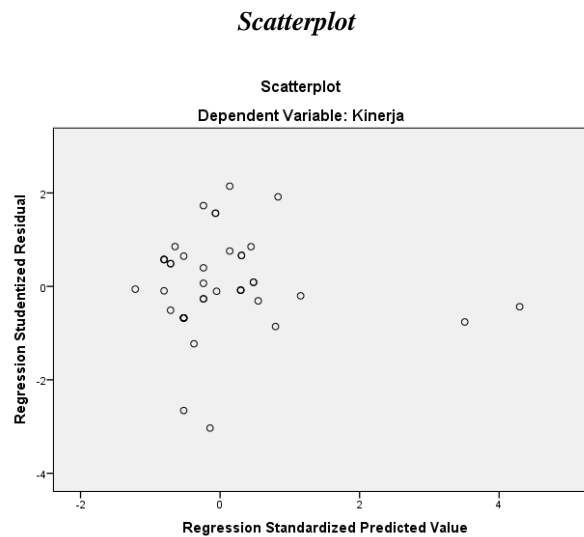
Berdasarkan tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dimana :

1. Pada variabel *Disiplin Kerja*(X_1), nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar 1,509 lebihkecil 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;

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data model pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas dan asumsi syarat terpenuhi

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki varians yang sama. Pengujian heterokedastisitas data dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*. Hasil *Scatterplot* sebagai berikut :



**Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas
Dengan Menggunakan Scatterplot**

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola. Serta titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

4.1.5. Analisis Data

4.1.5.1 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_1 = Pelatihan
 X_2 = Motivasi
 e = Error

Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Table 4.8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja

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

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

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$\alpha = -4,967$ artinya jika variabel *Disiplin Kerja* (X_1), *Pelatihan* (X_2) dan *Motivasi* (X_3) bernilai nol (0), maka nilai variabel *Kinerja* (Y) diperoleh negatif 4,967.

$B_1 = 0,359$ artinya setiap penambahan satu satuan variabel *Disiplin Kerja* (X_1) dan variabel lainnya konstan, maka akan menurunkan nilai variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0,359. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel *Disiplin Kerja* (X_1) dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0,346.

$B_2 = 0,253$ artinya setiap penambahan satu satuan variabel *Pelatihan* (X_2) dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan nilai variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0,25. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan

variabel *Pelatihan* (X_2) dan variabel lainnya konstan, maka akan menurunkan nilai variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0,253.

$B_3 = 0,291$ artinya setiap penambahan satu satuan variabel *Motivasi* (X_3) dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan nilai variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0,291. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel *Motivasi* (X_3) dan variabel lainnya konstan, maka akan menurunkan nilai variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0,291.

4.1.6. Teknik Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 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 :

Table 4.9. table T

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Table 4.10. Hasil Perhitungan Pengujian Parsial (Uji t)

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

a. Dependent Variable: Kinerja

4.1.6.2. Pengujian hipotesis variabel *Disiplin Kerja* (X_1)

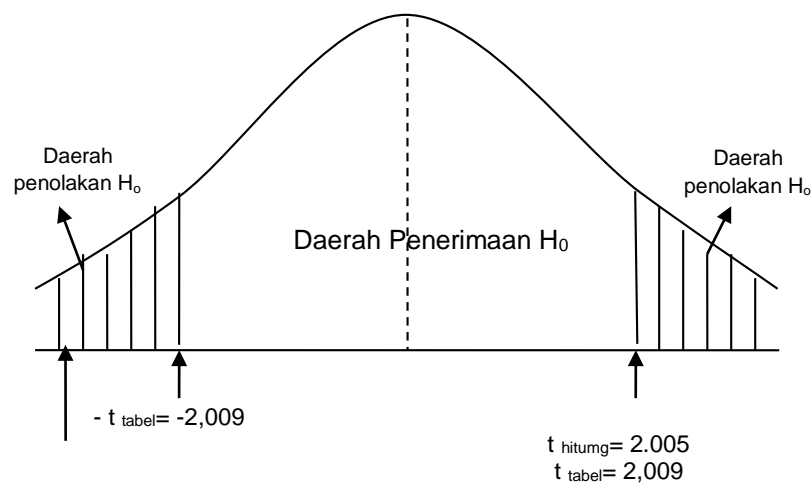
H_0 : *Disiplin Kerja* (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Kinerja* (Y).

H_a : *Disiplin Kerja* (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Kinerja*(Y).

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $t_{hit} < -t_{tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = didapat nilai t_{tabel} : 2.009.



Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis Variabel *Disiplin Kerja* (X_1)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk *Disiplin Kerja* (X_1) sebesar 2.005 dan t_{tabel} 2.009. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya *Disiplin Kerja* (X_1) berpengaruh terhadap *Kinerja* (Y). Tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Disiplin Kerja* seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat *Kinerja*.

4.1.6.3. Pengujian hipotesis variabel *Pelatihan* (X_2)

H_0 : *Pelatihan* (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Kinerja* (Y).

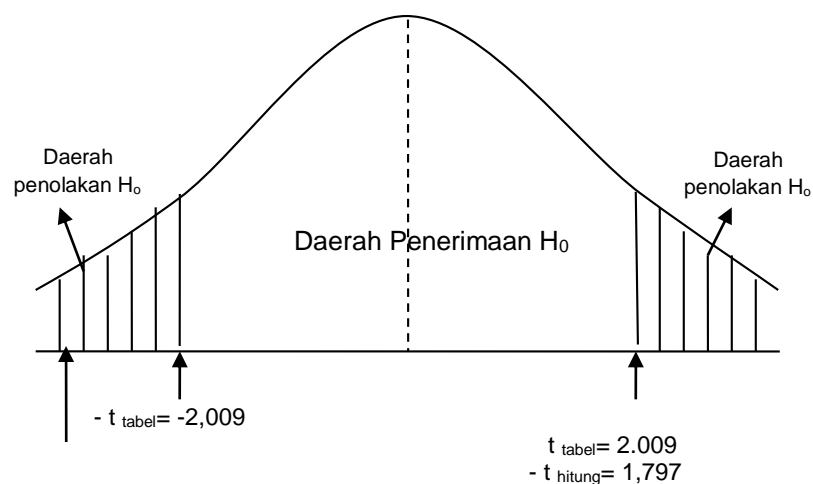
H_a : *Pelatihan* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* (Y).

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan

(v) = 45 ($n-2$) didapat nilai t_{tabel} : 2.009.



Gambar 4.4. Pengujian Hipotesis Variabel *Pelatihan* (X_2)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk *Pelatihan* (X_2) sebesar 1,797 dan t_{tabel} 2.009. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya *Pelatihan* (X_2) berpengaruh terhadap *Kinerja* (Y). Tanda negatif menunjukkan bahwa semakin kuat *Pelatihan* setiap pegawai, maka akan semakin rendah pula *Kinerja*.

4.1.6.4. Pengujian hipotesis variabel *Motivasi*(X_3)

H_0 : *Motivasi* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* (Y).

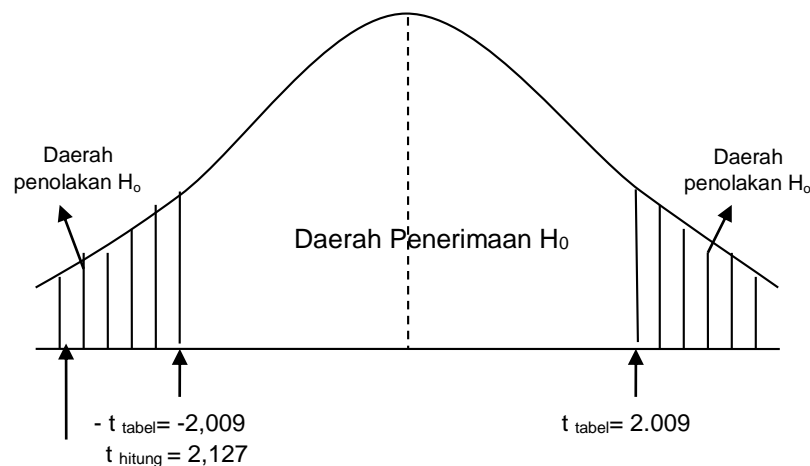
H_a : *Motivasi* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*(Y).

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $t_{hit} < -t_{tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 45 (n-2)

didapat nilai t_{tabel} : 2,076



Gambar 4.5. Pengujian Hipotesis Variabel *Motivasi* (X_3)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk *Motivasi* (X_3) sebesar - 2,127 dan t_{tabel} 2.009. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya

Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap *Kinerja*(Y). Tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik *Motivasi* seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula *Kinerja*

Table 4.11. table F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

4.1.6.5. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

H_0 : *Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3)* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja (Y)*.

H_a : *Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3)* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja (Y)*.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%

Kriteria Pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

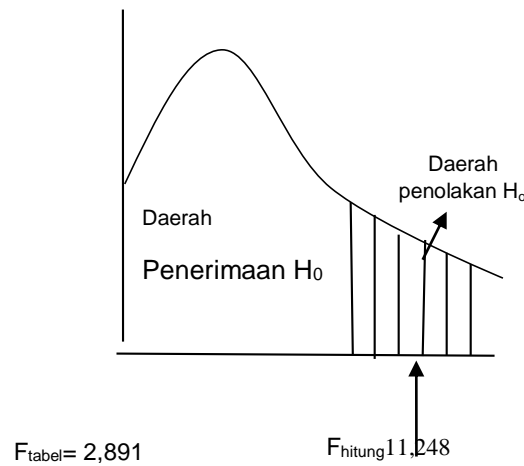
Table 4.12. PENGUJIAN HIPOTESIS SIMULTAN (UJI F)

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),



Gambar 4.6. Kurva Uji F Pengaruh Simultan

4.1.7. Analisis koefisien determinasi

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

Table 4.13. 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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel hasil perhitungan di atas, 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.

4.2. 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. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 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. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Kedisiplinan kerja juga membuat pegawai jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja pegawai lebih meningkat, dan apabila 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. 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_0 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) 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 gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh Disiplin Kerja yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden yaitu rata-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.

4.4.2 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 penguji 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_0 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 & Sakta, 2014) Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu indikator pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan motivasi yang mendorong akan mempengaruhi 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.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan

Sumatera Utara bahwa pada dasarnya telah tertanam nilai-nilai dan hasil dari disiplin kerja tersebut dengan baik. Selain itu kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui Disiplin kerja. Dengan pemberian pelatihan produktivitas untuk individu dapat ditingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kedisiplinan kinerja.

4.4.3 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 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_0 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 (Sutanjar, T., & Saryono, 2019) Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh motivasi yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika motivasi akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu indikator motivasi terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, pemanfaatan waktu dan motivasi yang mendorong akan mempengaruhi 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.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara bahwa pada dasarnya telah tertanam nilai-nilai dan hasil dari motivasi tersebut dengan baik. Selain itu kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui motivasi. Dengan pemberian

motivasi produktivitas untuk individu dapat ditingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kedisiplinan kinerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara. Masih ditemukan jika sanksi hukuman yang berkaitan dengan Hukuman diterapkan sama rata. Dikarenakan disiplin kerja yang diberikan seharusnya menjadi motivasi kepada pegawai agar tidak lalai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara. Dikarenakan pelatihan yang diberikan seharusnya ditingkatkan terutama dalam hal peningkatan keahlian metode dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan yang menagacu kepada metode yang sistematis, singkat dan menarik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara. Dikarenakan motivasi yang diberikan selama ini masih belum menggugah seseorang dalam melakukan sesuatu dengan

sungguh-sungguh. Padahal 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.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara.

5.2 Saran

1. Disarankan kepada setiap Kepala Pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara agar Disiplin Kerja yang dilakukan dapat mencapai taraf sangat ideal. Perlu adanya usaha untuk memperbaiki dan meningkatkannya, terutama dalam mengenai hasil dari Disiplin Kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai agar terwujudnya sistem Disiplin Kerja yang layak 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. Maka dari itu disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Disarankan kepada setiap Kepala Badan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara agar pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai taraf sangat ideal.

Perlu adanya usaha untuk memperbaiki dan meningkatkannya, terutama dalam mengenai hasil dari pelatihan dapat memotivasi peningkatan kinerja pegawai.

3. Disarankan kepada setiap Kepala Pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara agar motivasi kerja dapat dilakukan dengan diterapkan dalam sistem reward and punishment sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai. Hal tersebut bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh pimpinan dan adanya pengakuan atas prestasi tersebut.
4. Disarankan kepada Semua Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja dikarenakan kinerja akan berpengaruh secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Disarankan kepada pegawai semua Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera Utara dapat saling memotivasi peningkatan kinerja baik pegawai berpengalaman maupun pegawai baru hal ini bertujuan agar terciptanya kesuksesan antar team.

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.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Akbar, M., & Chandra, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan. *UMSU Repository*, 1(1), 1–11.
- Andre Gunawan Hsb dan Dody Salden Chandra, S.E, M. M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bittel, L., Newstrom, J. W., & Newstrom, J. (1994). *What Every Supervisor Should Know: The Complete, Guide To Supervisory Management*. McGraw Hill, Inc.
- Chrisogonus, D. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Percetakan Galang Press.
- Dahmiri, D., & Sakta, penelitian D. dan K. (2014). No Title. *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SAROLANGUN*.
- Dewi, S. K. P., & Laras, T. (2014). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 48–72.
- 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.
- 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>
- Fadel, M. (2009). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah.* (R. L. Toruan, Ed.). Elek Media Computindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23.* Indomedia Pustaka.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja.* Erlangga.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Andi.
- Gumilar, R., & Prihatin, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Se-Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 17(1), 115–126.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.* BPF.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Grasindo.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Suka Buku.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Bumi Aksara.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Universitas Tri Sakti.
- John, S. (2013). *Perilaku Organisasional, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.* YPKN.
- 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.
- Luthan, F. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2.* Salemba Empat.
- Ma'aruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Penerbit Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. PT Remadja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Manusia Strategik* (Edisi Kedu). Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. McGraw Hill.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. \Alfabeta.
- Offirstson, T. (2014). *Aktivitas Pembelajaran Matematika Melalui Inkuiri Berbantuan Software Cinderella*. Deepublish.
- Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPF E.
- Puspitawaty, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2), 148–159.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sari, W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, UDINUS*, 1(2), 34–57.
- Sastradipoera, K. (2016). *Strategi Pembangunan Sumber Daya. Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Kappa Sigma.
- 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.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. STIE YKPN.
- Sinambela, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sule, E.T., & Priansa., D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Refika Aditama.
- Sulistiyani, T., & dan Rosidah, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. P.B. Seru.
- Supranto, J. (2015). *Statistik : Teori dan Aplikasi (Edisi keenam)*. Erlangga.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Erlangga.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Perkasa.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wirjana, B. R. (2017). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi.

Yukl, G. (2012). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2), 251–289.

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

NO RESPONDEN	No Item Penelitian Variabel Y											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	51
3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	35
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	49
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
11	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	44
12	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	41
13	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	52
17	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	45
18	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
23	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	41
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
25	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43
26	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	52
27	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	49
30	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
31	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
34	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	49
35	2	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
37	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
38	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
40	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	35
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
43	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
45	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
Σ Y	194	185	159	181	160	183	189	185	185	190	189	2000

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

NO RESPOND	No Item Penelitian Variabel X1													Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	56
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
31	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	55
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	57
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
41	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	56
42	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	56
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
Σ X1	185	188	191	192	188	193	190	191	191	193	196	201	199	2407	

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN (X2)

NO RESPOND	No Item Penelitian Variabel X2												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	43
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
7	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	42
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
9	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	45
10	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	51
11	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	42
12	4	3	2	4	4	4	2	4	5	5	5	2	44
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
14	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	2	42
15	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	42
16	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
18	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	42
19	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	54
27	4	1	1	4	3	5	1	5	3	5	5	1	38
28	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	42
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
32	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	43
33	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	1	5	5	4	1	4	4	4	4	3	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
44	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
Σ X2	180	155	148	177	4	180	166	185	185	193	193	156	2094

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X3)

NO RESPOND	No Item Penelitian Variabel X3															Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	64
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	66
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	57
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Σ X3	188	182	182	185	186	186	184	184	187	187	187	187	184	182	181	2772	

Variabel	Pertanyaan	Nilai r	Keterangan
<i>Disiplin Kerja</i>	Pert.1	0,661	Valid
	Pert.2	0,532	Valid
	Pert.3	0,465	Valid
	Pert.4	0,705	Valid
	Pert.5	0,838	Valid
	Pert.6	0,773	Valid
	Pert.7	0,838	Valid
	Pert.8	0,554	Valid
	Pert.9	0,596	Valid
	Pert.10	0,770	Valid
	Pert.11	0,670	Valid
	Pert.12	0,683	Valid
	Pert.13	0,605	Valid
<i>Pelatihan</i>	Pert.1	0,424	Valid
	Pert.2	0,654	Valid
	Pert.3	0,647	Valid
	Pert.4	0,592	Valid
	Pert.5	0,608	Valid
	Pert.6	0,361	Valid
	Pert.7	0,709	Valid
	Pert.8	0,399	Valid
	Pert.9	0,539	Valid
	Pert.10	0,304	Valid
	Pert.11	0,329	Valid
	Pert.12	0,818	Valid
<i>Motivasi</i>	Pert.1	0,818	Valid
	Pert.2	0,649	Valid
	Pert.3	0,649	Valid
	Pert.4	0,853	Valid
	Pert.5	0,873	Valid
	Pert.6	0,869	Valid
	Pert.7	0,873	Valid
	Pert.8	0,761	Valid
	Pert.9	0,794	Valid
	Pert.10	0,778	Valid
	Pert.11	0,888	Valid
	Pert.12	0,889	Valid

	Pert.13	0,491	Valid
	Pert.14	0,515	Valid
	Pert.15	0,493	Valid
<i>Kinerja</i>	Pert.1	0,598	Valid
	Pert.2	0,460	Valid
	Pert.3	0,706	Valid
	Pert.4	0,462	Valid
	Pert.5	0,555	Valid
	Pert.6	0,649	Valid
	Pert.7	0,653	Valid
	Pert.8	0,681	Valid
	Pert.9	0,638	Valid
	Pert.10	0,686	Valid
	Pert.11	0,694	Valid

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

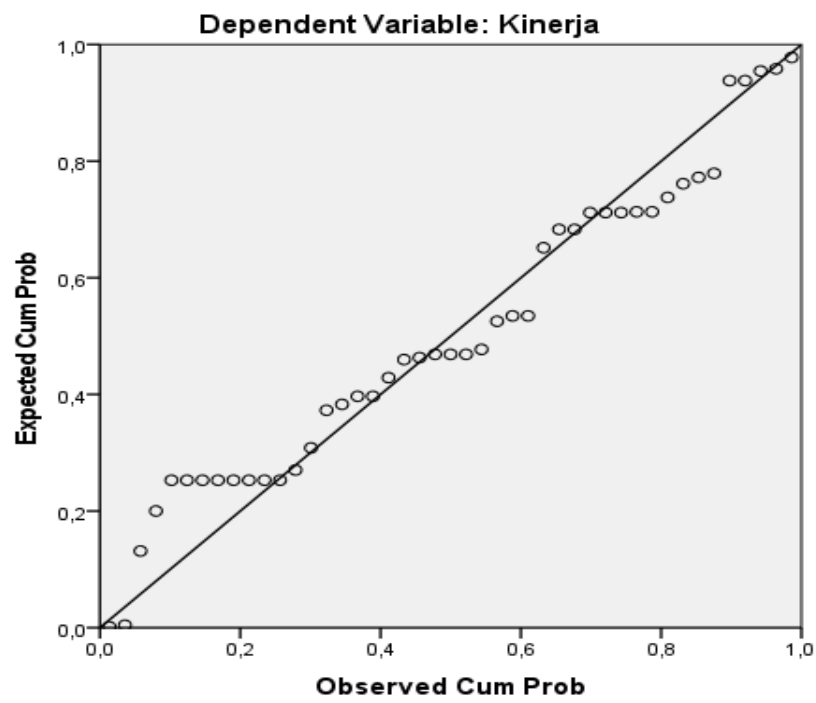
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,96488
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,102
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

a. Test distribution is Normal.

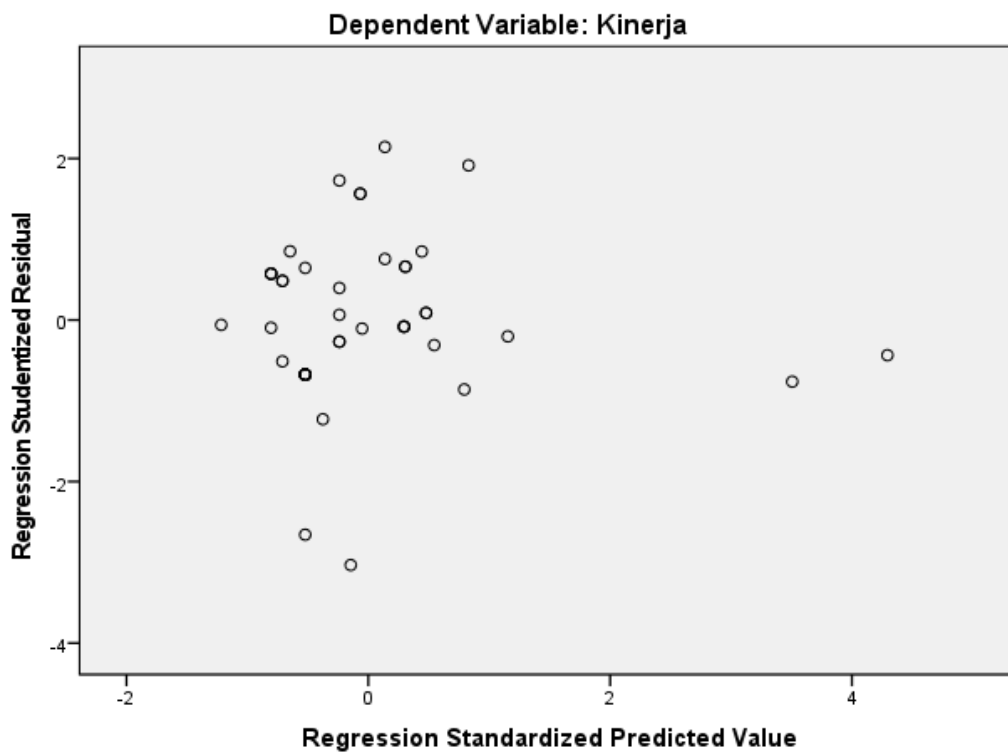
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



PERNYATAAN DISIPLIN KERJA		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		To tal	Me -an
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		F	%	f	%	F	%	F	%	f	%		
Tujuan dan Kemampuan													
1.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukan pekerjaan					1	2,3	39	86,7	5	11,1	45	4,1
2.	Saya mempunyai tujuan yang jelas dan menantang kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan					1	2,3	37	82,3	7	15,5	45	4,1
Teladan Pimpinan													
3.	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.							37	82,3	8	17,7	45	4,2
Balas Jasa													
4.	Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai							37	82,3	8	17,7	45	4,2
Keadilan													
5.	Pemimpin yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.							42	93,3	3	6,7	45	4,1
6.	Seluruh pegawai diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan.							38	84,4	7	15,5	45	4,3
Pengawasan Melekat													
7.	Atasan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya							42	93,3	3	6,7	45	4,2
Ketegasan													

8.	Pemimpin tegas dalam mengambil tindakan							42	93,3	3	6,7	45	4,2
9.	Pemimpin berani bertindak untuk memberikan sanksi					1	2,2	38	84,4	5	11,1	45	4,2
Sanksi Hukuman													
10.	Peraturan yang ada sudah sesuai.					1	2,2	40	88,9	4	8,9	45	4,2
11.	Hukuman diterapkan sama rata.			1	2,2			39	86,7	5	11,1	45	4,3
Hubungan Kemanusiaan													
12.	Antara pemimpin dan pegawai selalu harmonis							36	80	9	20	45	4,4
13.	Pemimpin memperlakukan pegawai sesuai hak dan kemanusiaan							39	86,7	6	13,4	45	4,4
Total				1	2,2	3	6,6	50 6	1.12 4,6	73	162, 1		54,9
Rata-rata				0, 07	0,16	0, 2	0,5	38 ,9	86,5	5, 6	12,4	45	4,2

PERNYATAAN PELATIHAN		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Me-an
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
		F	%	f	%	F	%	F	%	f	%		
Instruktur													
1.	Saya menyukai arahan instruktur yang paham akan kemauan peserta pelatihan.					3	6,7	39	86,6	3	6,7	45	4
2.	Saya setuju jika peserta arahan selayaknya dipilih dari luar Dinas.	1	2,2			23	44,4	20	44,4	1	2,2	45	3,4
Peserta													
3.	Saya setuju jika peserta pelatihan diutamakan untuk pegawai baru.	1	2,2	3	6,7	22	48,8	16	35,6	3	6,7	45	3,2
4.	Saya ingin setiap pelatihan diikuti peserta yang menjadi bagian dalam suatu bidang yang ada dilingkungan Dinas.					7	15,5	34	75,6	4	8,9	45	3,9
Materi													
5.	Semestinya materi pelatihan khusus pada tugas tiap-tiap bidang pekerjaan yang ditempati dalam Dinas.					6	13,3	36	80	3	6,7	45	3,9
6.	Saya senang materi pelatihan yang sederhana dan ringkas.					3	6,7	39	86,6	3	6,7	45	4
Metode													
7.	Metode pelatihan mengambil pada pelatihan yang sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Dinas.	2	4,4	1	2,2	9	20	30	66,7	3	6,7	45	3,6
8.	Saya berharap metode pelatihan/penanganan singkat, padat dan tepat.					1	2,2	39	86,6	5	11,1	45	4,1
Tujuan													

9.	Saya harap pelatihan bertujuan untuk peningkatan karier pegawai.					5	11,1	30	66,7	10	22,2	45	4,1
10.	Setiap pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari semua pegawai.							32	71,1	13	28,8	45	4,2
Sasaran													
11.	Saya setuju jika pelatihan mempunyai sasaran yang jelas.							33	73,3	12	26,7	45	4,2
12.	Biasanya pelatihan dilakukan hanya sebagai rutinitas.	1	2,2	4	8,8	19	42,2	15	33,4	6	13,3	45	3,4
Total		5	11	8	17,7	6,5	210,9	24,3	811,1	64	142,2		46
Rata-rata		0,3	0,7	0,5	1,18	0,4	14,06	1,62	67,5	5,3	11,85	45	3,8

PERNYATAAN MOTIVASI		PENILAIAN											
No.	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Total	Me-an
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kerja Keras													
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik .							37	82,3	8	17,7	45	4,1
2.	Saya tidak putus asa dalam menghadapi masalah.					1	2,2	41	91,1	3	6,7	45	4
3.	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah.					1	2,2	41	91,1	3	6,7	45	4
Orientasi Masa depan													
4.	Saya berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja.					1	2,2	38	84,4	6	13,3	45	4,1
5.	Saya mendorong diri saya dalam mencapai kesuksesan tersebut.							39	86,7	6	13,3	45	4,1
Tingkat Cita-cita yang Tinggi													
6.	Saya tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah.					1	2,2	37	82,3	7	15,5	45	4,1
7.	Saya mampu menghadapi masalah ketika menghampiri.					1	2,2	39	86,7	5	11,1	45	4
Orientasi Tugas dan Sasaran													
8.	Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas					1	2,2	39	86,7	5	11,1	45	4
Usaha Untuk Maju													
9.	Saya melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.							38	84,4	7	15,5	45	4,1
10.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.							38	84,4	7	15,5	45	4,1
Ketekunan													
11.	Saya melakukan pekerjaan dengan rajin dan tekun.							38	84,4	7	15,5	45	4,1
12.	Saya berusaha keras memperbaiki kinerja.					1	2,2	36	80	8	17,8	45	4,1
Rekan Kerja yang Dipilih													

13.	Rekan kerja yang dapat diajak kerjasama untuk mencapai tujuan.							41	91,1	4	8,9	45	4
Pemanfaatan Waktu													
14.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					1	2,2	41	91,1	3	6,7	45	4
15.	Saya menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan					1	2,2	42	93,3	2	4,4	45	4
Total						9	19,8	58 5	1.30 0	81	173		60,8
Rata-rata						0, 6	1,32	39	86,7	5, 4	11,5	45	4