



Pengaruh *Work Attitude* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Elsya Vidara Sirait¹, Nicholas Marpaung², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 Agustus 2025
Revised: 27 Agustus 2025
Accepted: 01 September 2025

Karyawan menjadi unsur utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan atau lembaga. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui peningkatan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh sikap kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, ditemukan bahwa karyawan memiliki kinerja yang cenderung baik. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis keterkaitan antara variabel *Work Attitude* dan *Job Satisfaction* dengan Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga bertujuan menganalisis pengaruh kedua variabel pertama terhadap fenomena pencapaian kinerja di lembaga dinas yang melebihi pencapaian target. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan dengan teknik total sampling yang didukung dengan data-data sekunder seperti berbagai buku maupun penelitian terdahulu. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis sebagai alat interpretasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Attitude* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat keterkaitan dan pengaruh masing-masing sebesar 95,6% dan 90,8%. Sikap kerja dan kepuasan kerja yang semakin baik pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai demikian juga hal sebaliknya berlaku.

Kata Kunci: *Work Attitude*, *Job Satisfaction*, Kinerja Pegawai

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Sirait, E., Marpaung, N., & Siregar, O. (2025). Pengaruh *Work Attitude* Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.A), 49-60. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11398>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal dan canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa-apa. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen akan mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna dari unsur-unsur manajemen. Manajemen menurut Hasibuan (2020), adalah ilmu dan seni yang berguna dalam mengatur proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi,

karyawan, dan masyarakat. Robbins & Judge (2017), mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara pegawai satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap pegawai mempengaruhi pegawai tersebut dalam bersikap (Yuliani & Siregar, 2023). Dengan demikian, faktor manusia menjadi bagian penting dalam organisasi karena pengelolaan pegawai yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Barus dan Siregar, 2023).

Menurut Sobirin (2020), sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotik. Dikatakan demikian karena secara nyata sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau sebagian yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional. Menurut Robbins & Judge (2017), sikap kerja adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai objek, manusia, atau kejadian-kejadian. Menurut Sobirin (2020), sikap seseorang terhadap sebuah objek, orang lain atau situasi secara umum dapat dipahami melalui 3 komponen berbeda pembentuk sikap, yaitu:

1. Komponen Kognitif, adalah informasi yang dimiliki seseorang tentang objek yang disikapi. Informasi ini meliputi data deskriptif, seperti fakta, gambar, dan pengetahuan lain yang spesifik.
2. Komponen Afektif, adalah perasaan dan emosi seseorang terhadap objek yang disikapi. Komponen ini melibatkan aspek penilaian dan emosi. Seringkali diekspresikan dalam bentuk suka atau tidak suka terhadap sebuah objek.
3. Komponen Perilaku, adalah cara seseorang menunjukkan perilakunya terhadap sebuah objek.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan datang dan hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Dalam rangka memahami kepuasan kerja pegawai, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kerjanya menjadi lebih baik. Menurut Hasibuan (2020), kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berikut penjelasan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2020):

1. Kedisiplinan, merupakan kesadaran atau kesediaan pegawai dalam menaati dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.
2. Moral kerja, merupakan sikap pegawai dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerja sama secara sukarela mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan kinerja yang baik pada organisasi. Karyawan yang memiliki

kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mangkir dan berhenti dari pekerjaannya selain itu juga kinerja yang dihasilkan dari pegawai tersebut juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja pegawai diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Gultom & Marpaung (2022), kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Snell & Bohlander (Fajri, 2019), bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja. Menurut Bangun (Adamy, 2016), bahwa untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
3. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Organisasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan dinas yang memiliki tugas utama untuk membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan program keluarga berencana. Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana memiliki tugas dan fungsi, yakni: Pertama, menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Kedua, melaksanakan program dan kegiatan yang mendukung pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta pengendalian penduduk. Ketiga, melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program serta Menyusun laporan kinerja. Keempat, mengelola administrasi dinas sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Kelima, melaksanakan tugas dan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesetaraan gender, perlindungan hak anak, serta pengendalian jumlah penduduk melalui program - program yang terintegrasi partisipatif. Dinas ini juga berkolaborasi dengan berbagai Lembaga untuk mencapai tujuan tersebut. Urgensi penelitian pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana terletak pada kemampuan organisasi

untuk mengatasi isu-isu sosial yang kompleks, meningkatkan kinerja, dan memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat. Berdasarkan observasi dari substansi bagian kepegawaian dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Deli Serdang. Peneliti mengambil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai data pendukung kinerja pegawai. Dari sasaran kinerja pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Deli Serdang peneliti mengambil data rekapitulasi rata-rata hasil penilaian perilaku kerja pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Deli Serdang tahun 2022 sampai dengan tahun 2023. Rekapitulasi rata-rata hasil penilaian perilaku kerja pegawai secara detail dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Tabel Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang (2022-2023)

No.	Unsur-Unsur	Nilai Tahun 2022	Nilai Tahun 2023
1	Memahami dan memenuhi kebutuhan Masyarakat.	Baik	Baik
2	Melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, dan berintegritas tinggi	Baik	Baik
3	Kompetensi diri dalam menjawab tantangan yang selalu berubah	Baik	Baik
4	Membantu orang lain melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Baik	Baik
5	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya dan suka menolong orang lain	Baik	Baik
6	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Baik	Baik
7	Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, dan setia kepada Negara Indonesia serta pemerintahan yang sah	Baik	Baik
8	Berinovasi dan mengembangkan kreativitas	Baik	Baik
9	Menyesuaikan diri menghadapi perubahan dan bertindak proaktif	Baik	Baik
10	Terbuka dalam bekerja sama dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Baik	Baik
Rating Perilaku Kerja Pegawai		Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi

Sumber: Substansi Bagian Kepegawaian Dinas P3AP2KB Deli Serdang (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi rata-rata hasil penilaian perilaku kerja pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Deli Serdang dapat diketahui bahwa perilaku kerja pegawai baik dan sesuai dengan ekspektasi. Dalam hal pencapaian perilaku kerja pegawai yang optimal, banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi. Pencapaian target perilaku kerja pegawai yang sesuai juga dapat dilihat dari perilaku disiplin kerja. Perilaku disiplin kerja menjadi cerminan bagaimana pegawai menyikapi aktivitas pekerjaannya di organisasi dengan baik. Perilaku disiplin kerja dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana dapat dilihat dari rekapitulasi data absensi pegawai tahun 2023 sampai dengan tahun 2024. Rekapitulasi

data absensi pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana secara detail dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Tabel Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang (2023-2024)

No	Bulan	Tahun	Total Pegawai (orang)	Keterangan Kehadiran				
				H	I/C	S	TK	Total
1	Januari	2023	40	40	-	-	-	40
2	Februari	2023	40	38	2	-	-	40
3	Maret	2023	40	39	1	-	-	40
4	April	2023	40	38	2	-	-	40
5	Mei	2023	40	39	1	-	-	40
6	Juni	2023	40	38	2	-	-	40
7	Juli	2023	39	38	1	-	-	39
8	Agustus	2023	39	37	2	-	-	39
9	September	2023	39	36	3	-	-	39
10	Oktober	2023	39	35	4	-	-	39
11	November	2023	39	35	4	-	-	39
12	Desember	2023	40	40	-	-	-	40
13	Januari	2024	40	37	3	-	-	40
14	Februari	2024	39	39	1	-	-	39
15	Maret	2024	40	40	-	-	-	40
16	April	2024	40	40	-	-	-	40
17	Mei	2024	41	39	2	-	-	41
18	Juni	2024	41	39	2	-	-	41
19	Juli	2024	41	40	1	-	-	41
20	Agustus	2024	40	39	1	-	-	40

Sumber: Substansi Bagian Kepegawaian Dinas P3AP2KB Deli Serdang (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi nilai perilaku kerja pegawai dan data absensi, terlihat bahwa perilaku kerja pegawai berada di tingkat yang baik dan sesuai dengan ekspektasi. Namun, penelitian ini ingin menggali lebih dalam keterkaitan antara sikap kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis hubungan antara sikap kerja (*work attitude*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja pegawai, dengan harapan untuk menemukan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia di Dinas tersebut demi mencapai tujuan organisasi dan masyarakat, sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh *Work Attitude* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan dengan teknik *total sampling* yang didukung dengan data-data sekunder seperti berbagai buku maupun penelitian terdahulu. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian terdapat sebanyak 8 responden dengan persentase 20% yang bekerja di bagian Substansi Umum, serta mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 65% dengan mayoritas berusia 31-40 tahun sebanyak 67,5%. Mayoritas responden juga memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 72,5% dengan masa kerja mayoritas pegawai pada rentang 11-20 tahun sebanyak 82,5%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Attitude* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.636		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Satisfaction* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0
Reliability Statistics			

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	4

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0
Reliability Statistics			
		N of Items	
Cronbach's Alpha		.684	6

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 6 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 6. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Work Attitude* dan *Job Satisfaction* melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 7 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

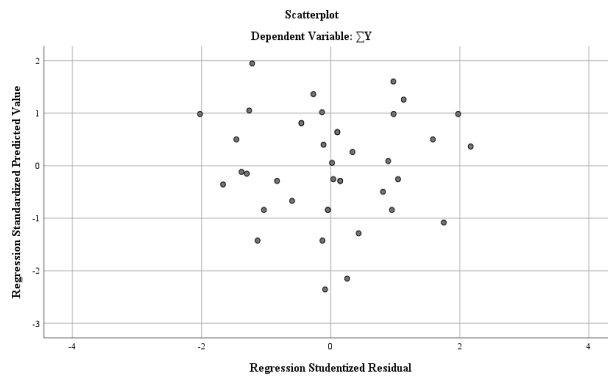
Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Work Attitude	0.402	2.486
Job Satisfaction	0.402	2.486

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.472	1.184		-.398	.693
Work Attitude	.565	.083	.518	6.786	.000
Job Satisfaction	.675	.104	.497	6.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = -0,472 + 0,565X_1 + 0,675X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,472 menunjukkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) yang sangat ditentukan oleh nilai variabel X. Pembentukan atau pengembangan kinerja pegawai tidak akan terjadi apabila pegawai tidak memiliki *work attitude* ataupun *job satisfaction* selama melakukan pekerjaan.
2. Nilai koefisien *Work Attitude* (X₁) sebesar 0,565 menunjukkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,565 satuan apabila nilai variabel X₁ berubah sebesar satu satuan.
3. Nilai koefisien *Job Satisfaction* (X₂) sebesar 0,675 menunjukkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,675 satuan apabila nilai X₂ berubah sebesar satu satuan.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 8, juga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki nilai T-hitung > T-tabel dan nilai Sig. < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan pada peneliti ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga menerima Ha₁ dan Ha₂ serta menolak H₀₁ dan H₀₂.

Tabel 9. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	418.604	2	209.302	194.598	.000b
Residual	39.796	37	1.076		
Total	458.400	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work Attitude					

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel dan Sig. < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh signifikan sehingga menerima Ha3 dan menolak H03.

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.956 ^a	.913	.908	1.037	
a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work Attitude					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 10, diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,956 menunjukkan sangat eratnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat keterkaitan sebesar 95,6%. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,908 tersebut menunjukkan bahwa 90,8% faktor yang menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi oleh variabel *Work Attitude* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) sedangkan 9,2% faktor dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Pembahasan

Dalam dunia administrasi publik, terutama dalam instansi pemerintahan yang berfokus pada pelayanan sosial, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Salah satu dinas yang memiliki peran penting dalam hal ini adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Deli Serdang. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kebijakan dan program terkait pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana, DP3AP2KB membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam konteks ini, dua faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *work attitude* (sikap kerja) dan *job satisfaction* (kepuasan kerja), yang keduanya memiliki keterkaitan erat dalam menentukan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sikap kerja atau *work attitude* merupakan salah satu elemen yang mencerminkan bagaimana seorang pegawai memandang, menilai, dan berinteraksi dengan pekerjaannya. Sikap kerja yang positif dapat ditunjukkan melalui dedikasi yang tinggi, etos kerja yang kuat, serta motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pegawai

yang memiliki sikap kerja yang baik cenderung lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam lingkup DP3AP2KB, sikap kerja yang baik sangat berperan dalam memastikan bahwa setiap program yang dijalankan, baik yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, maupun keluarga berencana, dapat berjalan dengan efektif dan mencapai hasil yang diharapkan. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki sikap kerja yang tinggi akan lebih proaktif dalam menyusun dan mengimplementasikan kebijakan, melakukan sosialisasi kepada masyarakat, serta menangani berbagai permasalahan sosial yang muncul. Sebaliknya, pegawai dengan sikap kerja yang rendah cenderung kurang peduli terhadap tanggung jawabnya, sering menunda pekerjaan, dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di lapangan, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain sikap kerja, kepuasan kerja atau *job satisfaction* juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, gaji, kesempatan pengembangan karier, maupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta menunjukkan performa yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks DP3AP2KB, kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap efektivitas program yang dijalankan. Misalnya, ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mendukung dan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dijalankan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya sering kali menunjukkan gejala stres, kurang termotivasi, dan bahkan memiliki keinginan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Kombinasi antara sikap kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Kabupaten Deli Serdang. Pegawai yang memiliki sikap kerja yang baik tetapi tidak puas dengan pekerjaannya mungkin masih dapat bekerja dengan baik, tetapi dalam jangka panjang mereka dapat mengalami kejenuhan yang berpotensi menurunkan produktivitas. Sebaliknya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya tetapi tidak memiliki sikap kerja yang baik mungkin tidak akan menunjukkan performa yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kedua faktor ini dapat dijaga dan ditingkatkan secara bersamaan.

Untuk meningkatkan sikap kerja dan kepuasan kerja pegawai, beberapa langkah strategis dapat dilakukan oleh DP3AP2KB Kabupaten Deli Serdang. Pertama, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan keterampilan serta memahami pentingnya peran mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kedua, perlu adanya insentif dan penghargaan yang adil bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan maksimal. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana terdapat komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga pegawai merasa didukung dalam menjalankan tugasnya. Keempat, organisasi harus melakukan evaluasi kinerja secara berkala agar dapat mengidentifikasi hambatan yang dihadapi pegawai dan mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan kinerja pegawai DP3AP2KB Kabupaten Deli Serdang dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan program pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Dengan adanya pegawai yang memiliki sikap kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pelayanan publik yang diberikan akan semakin berkualitas dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. *Work Attitude* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Semakin baik sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai akan semakin baik pula kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.
2. *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan semakin baik pula kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.
3. *Work Attitude* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara mudah dengan meningkatkan secara bersama-sama sikap kerja maupun kepuasan kerja para pegawai terhadap pekerjaan mereka.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji, dan ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh Utara: UNIMAL Press.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Fajri, F.A.A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Keterikatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening* (Studi Kasus di Grand Inna Malioboro Hotel Yogyakarta). *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Gultom, L. M., & Marpaung, N. (2022). Analisis work motivation dan work environment terhadap employee performance (studi pada pks aek torop di labuhanbatu selatan). *Journal of Social Research*, 1(10), 1199-1209.
- Hasibuan, M.S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Andi Djemma Masamba*.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sobirin, A. (2020). *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Jakarta: PT Gramedia.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 289-301.