

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks organisasi pemerintah, kualitas SDM menentukan keberhasilan pelaksanaan program, kebijakan, dan pelayanan publik. Kinerja pegawai, yang mencerminkan kemampuan dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas, menjadi indikator utama efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017:34). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi prioritas, terutama untuk menciptakan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi tinggi, tetapi juga menjunjung nilai-nilai integritas, profesionalisme, serta memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:65).

Di era modern yang ditandai dengan globalisasi, perubahan teknologi, dan meningkatnya harapan masyarakat terhadap pelayanan publik, organisasi pemerintah dihadapkan pada tantangan besar untuk beradaptasi. Masyarakat kini tidak hanya menuntut pelayanan yang cepat dan akurat, tetapi juga pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan mereka (Sedarmayanti, 2018:21). Hal ini menuntut pegawai pemerintah untuk memiliki tingkat komitmen, disiplin kerja, dan profesionalisme yang tinggi. Ketiga faktor ini dianggap sebagai pilar utama yang menopang kinerja pegawai, sehingga dapat menciptakan pelayanan publik yang prima.

Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen ini mencakup sejauh mana pegawai terikat secara emosional dan intelektual terhadap tujuan dan nilai organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi yang besar, bahkan melampaui ekspektasi formal. Namun, komitmen organisasi tidak terbentuk secara instan. Faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan kejelasan visi misi sangat memengaruhi tingkat komitmen pegawai. Dalam organisasi pemerintah, pentingnya komitmen organisasi semakin menonjol karena berbagai program yang dijalankan sering kali membutuhkan sinergi antarunit kerja dan kesamaan visi (Robbins & Judge, 2017:89).

Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Menurut Luthans (2016:249), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Namun, berdasarkan data perkembangan pegawai di DPMPPA Kota Jambi adanya penurunan di beberapa tahun terakhir. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi Tahun 2019-2023

| Tahun | Komposisi Pegawai | | | Jumlah Pegawai | Perkembangan Pegawai (%) |
|-------|-------------------|------|---------|----------------|--------------------------|
| | PNS | PPPK | HONORER | | |
| 2019 | 45 | 12 | 35 | 92 | - |
| 2020 | 45 | 12 | 30 | 87 | (5,43) |
| 2021 | 45 | 17 | 32 | 94 | 8,05 |
| 2022 | 45 | 19 | 28 | 92 | (2,13) |
| 2023 | 45 | 20 | 27 | 92 | 0 |

Sumber : DPMPPA Kota Jambi, 2023

Pada tabel diatas, perkembangan jumlah dan komposisi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi selama periode 2019 hingga 2023. Komposisi pegawai terdiri dari tiga kategori: Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai honorer. Pada tahun 2019, jumlah total pegawai adalah 92 orang, yang terdiri dari 45 PNS, 12 PPPK, dan 35 honorer. Pada tahun 2020, terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 87 orang. Penurunan ini disebabkan oleh berkurangnya jumlah honorer menjadi 30 orang, sementara jumlah PNS dan PPPK tetap tidak berubah. Penurunan jumlah pegawai dari tahun sebelumnya mencapai -5,43%.

Tahun 2021 menunjukkan peningkatan jumlah pegawai menjadi 94 orang. Kenaikan ini dipengaruhi oleh bertambahnya PPPK menjadi 17 orang dan honorer menjadi 32 orang, sedangkan jumlah PNS tetap stabil. Pertumbuhan jumlah pegawai pada tahun ini tercatat sebesar 8,05%. Pada tahun 2022, jumlah total pegawai kembali menurun menjadi 92 orang, angka yang sama seperti tahun 2019. Kenaikan ini terutama disebabkan oleh peningkatan jumlah PPPK menjadi 19 orang, meskipun jumlah honorer turun

menjadi 28 orang. Pertumbuhan jumlah pegawai tercatat sebesar (2,13%) dibandingkan tahun 2021.

Tahun 2023, jumlah pegawai tetap stabil di angka 92 orang. Perubahan hanya terjadi pada komposisi pegawai, yaitu jumlah PPPK yang meningkat menjadi 20 orang, sementara honorer menurun menjadi 27 orang. Tidak ada pertumbuhan jumlah pegawai dibandingkan tahun sebelumnya, dengan persentase perkembangan 0%.

Secara keseluruhan, jumlah PNS tetap konstan di angka 35 orang selama lima tahun. Jumlah PPPK menunjukkan peningkatan secara bertahap dari 12 orang pada tahun 2019 menjadi 20 orang pada tahun 2023. Sebaliknya, jumlah pegawai honorer mengalami tren penurunan dari 35 orang pada tahun 2019 menjadi 27 orang pada tahun 2023. Fluktuasi total jumlah pegawai mencerminkan dinamika perubahan dalam struktur kepegawaian di dinas tersebut.

Perkembangan jumlah dan komposisi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi pada tahun 2019-2023 mencerminkan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Stabilitas jumlah PNS di angka 35 menunjukkan upaya mempertahankan pegawai berpengalaman sebagai inti operasional organisasi. Peningkatan jumlah PPPK, dari 12 menjadi 20 orang, mencerminkan strategi untuk memperkuat profesionalisme dan akuntabilitas tenaga kerja, sementara penurunan jumlah honorer dari 35 menjadi 27 orang mengindikasikan pengurangan ketergantungan pada tenaga kerja non-permanen. Stabilitas total

jumlah pegawai di angka 92 sejak 2022 menunjukkan bahwa organisasi telah mencapai keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia, yang mendukung efisiensi dan efektivitas operasional dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Selain komitmen organisasi, disiplin kerja juga menjadi elemen krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan ketaatan pegawai terhadap aturan, jadwal, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang disiplin tidak hanya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tetapi juga menjaga efisiensi kerja serta menghindari penyimpangan atau pelanggaran aturan (Mangkunegara, 2015:87). Namun, masih banyak organisasi pemerintah di Indonesia yang menghadapi masalah disiplin kerja pegawai, seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, keterlambatan, dan produktivitas yang rendah. Padahal, disiplin kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Sedarmayanti, 2018:45). Untuk melihat kedisiplinan dari pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi peneliti mencantumkan absensi pegawai DPMPPA Kota Jambi pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan
dan Perlindungan Anak Kota Jambi Tahun 2019-2023

| Tahun | Hari Kerja | Total Kehadiran Pegawai Dalam Setahun | TM (Kali) | CP (Kali) | A (Kali) | Jumlah Tindakan Disiplin | Presentase Perkembangan % |
|--------------|--------------|---------------------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|---------------------------|
| 2019 | 254 | 23.368 | 3.010 | 2.974 | 1.550 | 7.534 | 32,23 |
| 2020 | 230 | 20.010 | 2.376 | 1.863 | 1.080 | 5.319 | 26,63 |
| 2021 | 260 | 23.140 | 2.876 | 2.091 | 1.123 | 6.090 | 26,30 |
| 2022 | 259 | 23.828 | 3.058 | 2.417 | 1.210 | 6.685 | 28 |
| 2023 | 260 | 23.920 | 3.110 | 2.485 | 1.200 | 6.795 | 28,38 |
| Total | 1.263 | 114.266 | 14.430 | 11.830 | 6163 | 32.423 | 28,37 |

Sumber : DPMPPA Kota Jambi, 2023

Keterangan = TM : Terlambat Masuk

= CP : Cepat Pulang

= A : Tanpa Keterangan (Alfa)

Pada tabel 1.2 diatas daftar kehadiran pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi dari tahun 2019 hingga 2023 menggambarkan bahwa pada tahun 2019, total hari kerja yang ditetapkan adalah 254 hari, dengan jumlah kehadiran pegawai sebanyak 23.368 kali. Meskipun begitu, terdapat 3.010 kejadian pegawai terlambat masuk (TM), 2.974 kejadian cepat pulang (CP), dan 1.550 kejadian ketidakhadiran tanpa keterangan (A). Akibatnya, sejumlah 7.534 tindakan disiplin diterapkan, dan persentase kehadiran pegawai tercatat sebesar 32,23%.

Di tahun 2020, jumlah hari kerja berkurang menjadi 230 hari, dan total kehadiran pegawai menurun menjadi 20.010 kali. Terjadi penurunan pada ketidakhadiran pegawai, dengan 2.376 kejadian terlambat masuk, 1.863 kejadian cepat pulang, dan 1.080 kejadian tanpa keterangan. Jumlah tindakan

disiplin juga menurun menjadi 5.319, dan persentase kehadiran pegawai tercatat sebesar 26,63%, yang merupakan persentase terendah dalam lima tahun tersebut.

Pada tahun 2021, meskipun jumlah hari kerja meningkat menjadi 260 hari, total kehadiran pegawai kembali naik menjadi 23.140 kali. Kejadian terlambat masuk tercatat sebanyak 2.876 kali, cepat pulang 2.091 kali, dan tanpa keterangan 1.123 kali. Jumlah tindakan disiplin yang diterapkan mencapai 6.090, dengan persentase kehadiran sedikit meningkat menjadi 26,30%.

Tahun 2022 menunjukkan sedikit peningkatan dalam kehadiran pegawai, dengan total kehadiran 23.828 kali dan persentase kehadiran sebesar 28%. Kejadian terlambat masuk tercatat sebanyak 3.058 kali, cepat pulang 2.417 kali, dan tanpa keterangan 1.210 kali. Tindakan disiplin yang diterapkan pada tahun ini sebanyak 6.685. Pada tahun 2023, jumlah hari kerja kembali menjadi 260 hari, dengan total kehadiran pegawai mencapai 23.920 kali. Kejadian terlambat masuk tercatat sebanyak 3.110 kali, cepat pulang 2.485 kali, dan tanpa keterangan 1.200 kali. Jumlah tindakan disiplin yang diterapkan mencapai 6.795, dan persentase kehadiran meningkat sedikit menjadi 28,38%.

Secara keseluruhan, dalam lima tahun periode tersebut, DPMPPA Kota Jambi mencatatkan total 114.266 kali kehadiran pegawai, dengan jumlah tindakan disiplin yang diterapkan sebanyak 32.423. Persentase rata-rata kehadiran pegawai selama periode 2019-2023 adalah 28,37%, yang

menunjukkan adanya fluktuasi dalam tingkat kedisiplinan pegawai dari tahun ke tahun.

Disiplin kerja pegawai merujuk pada kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan organisasi, yang berdampak langsung pada kinerja pegawai. Dalam tabel kehadiran DPMPPA Kota Jambi, data menunjukkan adanya fluktuasi kehadiran dan tindakan disiplin yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan pegawai. Misalnya, pada tahun 2019, dengan persentase kehadiran 32,23% dan banyaknya tindakan disiplin, ini mencerminkan rendahnya disiplin yang dapat menghambat kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin yang tinggi, seperti kehadiran tepat waktu dan minimnya pelanggaran, mendukung kinerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kelancaran operasional organisasi.

Profesionalisme menjadi dimensi lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Profesionalisme tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga sikap kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan etika (Gibson, *et al.*, 2012:134). Pegawai yang profesional mampu bekerja secara mandiri, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan. Di sektor pelayanan publik, profesionalisme sangat dibutuhkan untuk menciptakan kepercayaan masyarakat. Sayangnya, tidak semua pegawai pemerintah memiliki tingkat profesionalisme yang memadai. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pelatihan, minimnya penghargaan terhadap prestasi, atau lemahnya mekanisme evaluasi kerja (Robbins & Judge,

2017:132). Untuk melihat data pencapaian kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Pencapaian Program Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi Tahun 2019-2023

| No | Indikator kinerja | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) |
| 1 | Penyelesaian administrasi perkantoran tepat waktu | 94,25 | 92,18 | 93,47 | 90,36 | 85,12 | 82,74 | 80,45 | 78,13 | 78,39 | 75,28 |
| 2 | Jumlah anak korban kekerasan yang mendapatkan layanan perlindungan | 88,67 | 85,34 | 84,58 | 81,23 | 80,92 | 78,46 | 75,47 | 72,89 | 68,92 | 66,35 |
| 3 | Kegiatan pelatihan untuk peningkatan kapasitas perempuan dalam pemberdayaan ekonomi | 85,46 | 83,29 | 83,94 | 80,27 | 78,36 | 75,68 | 70,49 | 68,15 | 66,43 | 63,28 |
| 4 | Peningkatan kapasitas SDM pelaksana layanan perlindungan perempuan dan anak | 89,23 | 86,78 | 85,64 | 82,43 | 81,52 | 78,69 | 73,42 | 70,96 | 69,87 | 66,57 |
| 5 | Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan program pemberdayaan perempuan | 91,38 | 89,25 | 88,54 | 86,18 | 84,63 | 81,74 | 79,25 | 76,43 | 75,47 | 72,86 |
| 6 | Jumlah pelatihan keterampilan bagi | 86,59 | 84,27 | 83,12 | 80,78 | 77,58 | 75,39 | 72,34 | 69,86 | 68,45 | 65,23 |

| No | Indikator kinerja | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) |
| | perempuan untuk pemberdayaan ekonomi | | | | | | | | | | |
| 7 | Pelayanan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak berbasis komunitas | 88,43 | 86,19 | 84,92 | 83,14 | 80,76 | 77,54 | 74,39 | 72,28 | 70,18 | 68,34 |

Sumber : DPMPPA Kota Jambi, 2023

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian program kerja selama periode 2019–2023 berdasarkan target dan realisasi dalam berbagai indikator kinerja. Secara umum, terdapat tren penurunan baik dalam target maupun realisasi pada semua indikator, seperti penyelesaian administrasi perkantoran tepat waktu, perlindungan bagi anak korban kekerasan, pelatihan pemberdayaan perempuan, dan pelayanan berbasis komunitas. Misalnya, penyelesaian administrasi yang tepat waktu mengalami penurunan realisasi dari 92,18% pada tahun 2019 menjadi 75,28% pada tahun 2023, sementara jumlah anak korban kekerasan yang mendapatkan layanan perlindungan turun dari 85,34% menjadi 66,35% pada periode yang sama.

Penurunan ini mencerminkan berbagai tantangan yang dihadapi, termasuk dalam pengembangan kapasitas SDM, pelaksanaan pelatihan, dan pengembangan sistem pelaporan kinerja. Meski DPMPPA telah menetapkan target tahunan, realisasi pencapaian selalu berada di bawah target yang ditetapkan, yang mengindikasikan perlunya evaluasi dan optimalisasi pelaksanaan program untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di masa mendatang.

Penurunan pencapaian target dan realisasi program kerja DPMPPA juga dapat dikaitkan dengan aspek profesionalisme pegawai sebagai salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan program. Profesionalisme mencakup kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan akuntabel, termasuk penyelesaian administrasi, pemberian layanan, serta pelaksanaan pelatihan. Misalnya, penurunan kapasitas SDM pelaksana layanan perlindungan perempuan dan anak, yang terlihat dari realisasi yang menurun dari 86,78% pada tahun 2019 menjadi 66,57% pada tahun 2023, menunjukkan bahwa perlu ada upaya peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan berkelanjutan maupun penguatan etos kerja.

Selain itu, penurunan dalam pengembangan sistem pelaporan dan pelaksanaan program berbasis komunitas juga menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih profesional. Pegawai yang profesional mampu memastikan implementasi program berjalan sesuai standar, target yang ditetapkan tercapai, dan kualitas layanan tetap terjaga. Oleh karena itu, untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi pengembangan profesionalisme, seperti pelatihan intensif, pengawasan kinerja, dan penghargaan atas pencapaian yang baik, sehingga DPMPPA dapat meningkatkan kinerja dan memberikan dampak yang lebih signifikan bagi masyarakat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan salah satu unit kerja pemerintah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, khususnya perempuan dan

anak. Sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, dinas ini diharapkan dapat menjalankan program-program yang relevan dan berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Di Kota Jambi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya visi kota sebagai wilayah yang inklusif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

Namun, dalam realitasnya, dinas ini menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal, beberapa permasalahan yang dihadapi mencakup tingkat kedisiplinan pegawai yang belum optimal, rendahnya komitmen terhadap visi misi organisasi, serta kurangnya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dari pelaksanaan program yang sering terlambat, kurangnya inovasi dalam menyelesaikan masalah, serta rendahnya kepuasan masyarakat terhadap beberapa layanan yang diberikan.

Rendahnya kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga menimbulkan dampak sosial yang lebih luas. Program pemberdayaan perempuan, misalnya, menjadi tidak efektif jika pegawai yang bertugas tidak memiliki dedikasi dan kompetensi yang memadai. Begitu pula dengan program perlindungan anak, yang membutuhkan pendekatan profesional dan sensitif, akan terhambat jika pegawai tidak memiliki pemahaman yang mendalam dan komitmen yang kuat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi belum optimal.
2. Penurunan jumlah pegawai honorer dari tahun 2019 hingga 2023 belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan jumlah dan kinerja PPPK.
3. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, terlihat dari angka terlambat masuk, cepat pulang, dan ketidakhadiran tanpa keterangan.
4. Rata-rata kehadiran pegawai selama lima tahun terakhir hanya 28,37%, menunjukkan kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab kerja.
5. Jumlah tindakan disiplin yang tinggi mencerminkan perlunya peningkatan pengawasan dan penerapan aturan kerja.
6. Rendahnya kedisiplinan pegawai menghambat pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
7. Fluktuasi tingkat kehadiran dan disiplin menunjukkan masalah konsistensi dalam penerapan prosedur kerja di DPMPPA Kota Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Komitmen Organisasi, Disiplin, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran Komitmen Organisasi, Disiplin, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis

Sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya Komitmen Organisasi, Disiplin, Profesionalisme bagi pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.