

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 92 responden. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengembangan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Pengembangan Pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Pengembangan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Saran pada penelitian ini: (1) pada variabel Kinerja Pegawai sebaiknya atasan lebih meningkatkan pengawasan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan memantau, mengarahkan, dan menilai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. (2) pada variabel Pengembangan Pegawai seharusnya instansi perlu lebih memperhatikan program-program pengembangan yang mengarah pada kebutuhan jenjang karir dengan memetakan jalur karir untuk setiap posisi sehingga pegawai di dorong untuk menduduki karir yang lebih tinggi (3) pada variabel Disiplin Kerja seharusnya pegawai lebih meningkatkan ketaatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah di tetapkan, seperti menaati jam kerja, melapor kepada atasan bila terdapat hal yang merugikan, dan memelihara fasilitas sebaik-baiknya.

Kata Kunci: Pengembangan pegawai, kinerja pegawai, disiplin kerja

ABSTRACT

This study aims to see the Effect of Employee Development on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable in the Jambi City Public Works and Spatial Planning Office. This study used quantitative methods with data collection techniques by distributing questionnaires to 92 respondents. Hypothesis testing using Descriptive Analysis Techniques using the SmartPLS application as a data processing tool. The results of this study show that (1) Employee Development has a significant positive effect on Employee Performance. (2) Employee Development has a significant positive influence on Work Discipline. (3) Work discipline has a significant positive effect on employee performance. (4) Employee Development has a significant positive effect on Employee Performance through Work Discipline as an intervening variable. Suggestions in this study: (1) on the variable Employee Performance should superiors further increase supervision of employees in doing work by monitoring, directing, and assessing so that employees can complete their work on time. (2) in the variable Employee Development should agencies need to pay more attention to development programs that lead to the need for career paths by mapping career paths for each position so that employees are encouraged to occupy higher careers (3) in the variable Work Discipline employees should further increase compliance with Standard Operating Procedures (SOPs) that have been set, such as obeying working hours, Report to superiors if there are adverse things, and maintain facilities as well as possible.

Keywords: Employee development, employee performance, work discipline