

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah. Dapat dikatakan bahwa aset penting dalam sebuah organisasi atau instansi ialah individu yang memiliki posisi sebagai karyawan, pekerja, atau pegawai. Kesuksesan suatu perusahaan atau instansi dapat dilihat dari kualitas SDM di dalamnya. Salah satu aspek yang relevan dalam SDM adalah pengembangan pegawai, yang dianggap sebagai alat penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja juga dikenal sebagai faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks pemerintahan yang sering kali memerlukan tingkat ketertiban yang tinggi.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai menghasilkan suatu kinerja. Kinerja pegawai memiliki peranan penting karena melalui kinerja, kita dapat menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang berkualitas akan memiliki dampak positif pada instansi terkait. Selain itu, menurut Zammer et al (2014) untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai diharuskan memiliki pengetahuan, pengalaman, keterampilan, motivasi, disiplin, serta semangat kerja yang tinggi karena kemampuan tersebut dapat berpengaruh positif pada peningkatan kinerja dan capaian tujuan instansi. Adanya pegawai dalam suatu instansi atau organisasi memiliki peran penting dalam melaksanakan visi misi dan tujuan instansi terkait (Bangun, 2012).

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang pegawai menghasilkan suatu output yaitu kinerja. Kinerja berarti sebuah output yang dapat dihasilkan oleh seseorang pada lembaga atau instansi sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing, untuk mencapai tujuan instansi dengan tepat, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral (Sedarmayanti, 2016 dalam Nur Kholis et al, 2022). Menurut Khasmir (2016) kinerja pegawai merupakan hasil dan sikap kerja yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung

jawabnya dalam periode waktu yang telah ditentukan. Selain itu, menurut Nurmayunita dkk (2021) kinerja merupakan prestasi pegawai pada perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai tersebut.

Menurut Khasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti loyalitas kerja, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, penting untuk menyediakan dukungan dalam bentuk pengembangan karyawan, memupuk budaya disiplin kerja, memberikan motivasi, dan meningkatkan kemampuan SDM. Semua ini merupakan tanggung jawab yang melekat pada tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai (Jaenudin dan Chairunisa, 2015). Sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas kerja melakukan peningkatan atau pengembangan kepada sumber daya manusia nya, karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi atau perusahaan yang perlu di tingkatkan dan di jaga kualitasnya (Darmawan, Agustang & Idkhan, 2021).

Peningkatan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai merupakan salah satu tujuan dari pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai dan tugas yang diberikan. Usaha tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta sikap seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Masalah yang sering timbul dalam sebuah organisasi ialah berkaitan dengan kualitas, sehingga pengembangan pegawai menjadi salah satu penyelesaiannya melalui program pendidikan dan pelatihan yang dianggap sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2016) pengertian pengembangan pegawai pada dasarnya ialah proses untuk mengembangkan SDM yang bersifat filosofis dan teoritis dan proses memperbaiki keterampilan dan teknik kerja tertentu dalam waktu yang singkat.

Menurut Rosmawati et al (2019) pengembangan pegawai merupakan upaya meningkatkan SDM terutama dalam meningkatkan bakat, keterampilan, serta profesionalisme. Pengembangan pegawai juga memiliki arti mengadakan proses belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditentukan (Nurmayunita dkk, 2021). Pengembangan pegawai pada dasarnya dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan

pemahaman mereka mengenai status dan tujuan organisasi atau instansi terkait (Rosmawati dkk, 2019). Dalam konteks pemerintahan, aparatur sipil negara (ASN) sering kali dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks dan berubah, yang memerlukan pembaruan pengetahuan dan keterampilan secara berkala. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengembangan dapat memengaruhi kinerja ASN di instansi pemerintah. Pentingnya pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai telah diakui dalam literatur. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fathurahman (2020) yang mengatakan bahwa pengembangan pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

Di sisi lain, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara pengembangan dengan kinerja. Dalam penelitiannya, Rosmawati (2019) mengatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menurut ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai, disiplin pegawai merujuk pada kemampuan seorang pegawai untuk mematuhi kewajiban yang telah diatur dan menghindari pelanggaran yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta peraturan kedinasan. Jika terjadi pelanggaran, pegawai dapat dikenai sanksi yang sesuai.

Menurut Hasibuan (2014) Disiplin kerja merujuk pada tingkat kesadaran individu dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011 dalam Nur Kholis et al, 2022). Menurut Nurmayunita (2021) Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakannya.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan oleh atasan untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk mengubah sikap atau perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran menaati aturan di perusahaan. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus dan terorganisir sesuai dengan prosedur yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai variabel perantara (*intervening variable*) yang dapat menghubungkan pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja

pegawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menambahkan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening, dimana menurut Sugiyono (2018) variabel intervening mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen sehingga menjadi hubungan tidak langsung serta tidak dapat diukur dan diamati. Selain itu, pembeda dari penelitian ini yaitu dari segi objek, dimana objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah DinasPekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi merupakan instansi yang melaksanakan urusan pemerintah disektor pembangunan dan prasarana umum yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pada daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi ialah instansi pemerintah yang bertugas membantu bupati melakukan urusan pemerintahan di sektor pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas yang diberikan oleh pemimpin daerah.

Sebagian dari tanggung jawab Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi adalah melakukan pengawasan dan pengendalian teknis dalam bidang pekerjaan sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh bupati. Dalam rangka menjalankan tugas tersebut, keberadaan pegawai sangatlah penting karena mereka merupakan aset kunci dalam instansi untuk mengeksekusi pekerjaan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Moehriono (2014) mengatakan kinerja merujuk hasil kerja yang diraih individu dalam organisasi, baik dalam kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan yangbertujuan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai hukum, etika, dan moral yang berlaku. Instansi atau organisasi terkait dapat melakukan evaluasi capaian kinerja pegawainya dengan melakukan penilaian dan pengukuran kinerja dengan membandingkannya pada standar kerja yang ditetapkan. Di bawah ini adalah data kinerja yang diperoleh oleh penulis dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi.

Tabel 1.1. Target capaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi 2022

No.	Sasaran	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1.	Kualitas Indeks Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	82,00	79,56	97,02
2.	Jalan Status Kota	Rasio Jalan Status Kota Dalam Kondisi Mantap	90,37	88,30	97,70
3.	Cakupan Pelayanan Air Minum	Rasio Cakupan Pelayanan Air Minum	73,39	76,78	100
4.	Sistem Jaringan Drainase	Rasio Sistem Jaringan Drainase Dalam Kondisi Baik	51,26	61,34	100
5.	JalanLingkungan Dalam Kondisi Baik	Rasio Jalan Lingkungan Dalam Kondisi Baik	86,52	94,62	100
6.	Cakupan Pengelolaan dan Pengembangan Sistem AirLimbah	Rasio Cakupan Pengelolaan Dan Pengembangan Sistem Air Limbah	4,05	5,53	100
7.	Bangunan Gedung Pemerintah	Rasio Bangunan Gedung Pemerintah Dalam Kondisi Baik	68,44	74,48	100
8.	Bangunan dan Lingkungan	Rasio Bangunan DanLingkungan Dalam Kondisi Baik	48,00	34,51	71,89
9.	Cakupan Sarana Dan Prasarana Persampahan	Rasio Cakupan Sarana Dan Prasarana Persampahan	84,49	87,23	100
10.	Meningkatnya Kualitas Jasa Konstruksi Ke-PU An	Rasio Kualitas Jasa Konstruksi Ke-PU An	23,64	29,02	100
11.	Meningkatnya KetaatanTerhadap Tata Ruang	Rasio Ketaatan Terhadap Tata Ruang	80,00	76,00	95,00
12.	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Air (SDA)	Persentase Pengelolaan Sumber Daya Air (SDA)	54,19	56,37	100
RATA-RATA (%)					96,80

Sumber: Dinas PUPR Kota Jambi 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi pada tahun 2022 sudah cukup baik, namun masih ada indikator yang belum terealisasi dan tercapai dengan rata-rata capaian kerja 96,80%, dan belum mencapai rata-rata 100% dari target penilaian kinerja yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai. Fakta awal ini juga didukung oleh hasil observasi awal mengenai kinerja pegawai yang sudah peneliti lakukan pada tanggal 13 November 2023 dengan membagikan kuesioner kepada 10 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi. Terdapat beberapa pertanyaan yang diajukan dalam pengambilan survey menggunakan indikator atau pengukuran menurut (Bangun, 2012) pada tabel

berikut:

Tabel 1.2. Hasil survey awal 10 orang mengenai Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Kuantitas pekerjaan Adanya peningkatan dalam bekerja	1	1	4	3	1	10
2.	Kualitas pekerjaan Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0	1	5	3	1	10
3.	Ketepatan waktu Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	1	2	4	2	1	10
4.	Kehadiran Pegawai dapat hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	2	3	2	3	0	10
5.	Kemampuan bekerja sama Memiliki sikap saling membantu antar rekan kerja	0	2	4	3	1	10
	Total	4	9	19	14	4	50
	Persentase %	8%	18%	38%	28%	8%	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil survey awal mengenai kinerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi dapat dilihat bahwa jawaban mengenai kinerja pegawai belum cukup baik karena masih banyak pegawai yang memberikan respon netral hingga sangat tidak setuju atas pernyataan pada kuesioner yang telah disajikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi belum sepenuhnya optimal karena kurangnya respon positif dari pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan melalui program pendidikan dan pelatihan. Dimana dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang baik dapat mendukung keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu tujuan pengembangan pegawai ialah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sehingga memungkinkan untuk mencapai kesuksesan yang lebih tinggi (Bohlander & Snell, 2013). Maka dari itu, dalam penelitian ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Fakta awal yang peneliti dapatkan

mengenai program pengembangan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.3. Data Diklat Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Jambi 2022

Nama diklat	Jumlah pegawai	Jabatan
Peningkatan kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	1	Pengelola pemanfaatan barangmilik daerah
Bimtek sistem manajemen keselamatan konstruksi new normal	1	Teknik jalan dan jembatan ahli pertama
Pendidikan dan pelatihan akuntansi dan pelopolan keuangan perangkat daerah	4	Pengelola data perbendaharaan dan bendahara pengeluaran
Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dibidang pengelolaan keuangan daerah melalui pelatihan penatausahaan dalam SIPD	1	Bendahara pengeluaran
Pengenalan sistem surveilans kualitas media	1	Pengelola limbah
Pendidikan dan pelatihan pengelolaan arsipdinamis lingkungan pemerintah Kota Jambi	1	Pengelola pemanfaatan barang milik daerah
Pendidikan dan pelatihan akuntansi dan pelaporan	1	Pengelola pemanfaatan barang milik daerah
Peningkatan kualitas aparatur pemerintah daerahdalam proses penatausahaan dan kebijakan pengelolaan asset/barang daerah yang akuntabel	2	Kassubag umum dan sekretaris
Pendidikan dan pelatihan asesor kompetensi pemerintah	1	Sekretaris
Pelatihan optimalisasi pajak daerah dan retribusi daerah	1	Sekretaris
Penilaian kompetensi kerja penyelenggara pemerintah daerah	1	Sekretaris

Sumber: Dinas PUPR Kota Jambi 2022

Berdasarkan data diklat pada table 1.3 dapat dilihat bahwa adanya upayadari instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan melalui program diklat yang diberikan. Menurut Kwenin (2013) dalam penelitiannyamengatakan bahwa sebuah organisasi yang memfasilitasi program pendidikan dan pelatihan pada pegawai dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasinya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Namun, dapat dilihat pada data pendidikan dan pelatihan diatas tidak semua pegawai mengikuti program diklat pada tahun 2022. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan survey awal melalui penyebaran kuesioner pada tanggal 13 November 2023 kepada 10 pegawai menggunakan indikator menurut Dessler (2015) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang Kota Jambi pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil survey awal 10 orang mengenai Pengembangan Pegawai (X) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Efektivitas pengembangan pada kebutuhan pegawai Adanya peningkatan kemampuan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan	1	2	4	3	0	10
2.	Efektivitas pengembangan pada tujuan personal Program yang diberikan mendukung pengembangan pegawai	2	1	3	3	1	10
3.	Efektivitas pengembangan profesional pada aspirasi karir Program pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karir pegawai	1	1	3	4	1	10
Total		4	4	10	10	2	30
Persentase %		13,3%	13,3%	33,3%	33,3%	6,8%	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil survei awal mengenai pengembangan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih belum cukup baik karena masih adanya pegawai yang memilih tidak setuju dan memilih netral pada pernyataan yang diajukan. Artinya masih ada pegawai yang belum mampu untuk menentukan jawaban atau sikapnya dalam pekerjaan mereka serta pegawai merasa belum cukup mendapatkan pengembangan yang baik dan sesuai. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kompetensi dan kualitas pegawainya. Dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2020) yang mengatakan pengembangan berpengaruh baik terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian Koto (2021) ia mengatakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,40%.

Dalam hal ini, peneliti juga menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening untuk memediasi permasalahan diatas. Selain pengembangan, disiplin juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Nur Kholis (2022)

disiplin memiliki peran sebagai mediator dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Murni et al (2022) disiplin merupakan aspek operasional manajemen yang sangat penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Adapun data yang telah peneliti dapatkan terkait ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.5. Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja pegawai	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran Pegawai	TA (%)
JANUARI	92	21	1.932	39	2,01
FEBRUARI	92	18	1.656	37	2,23
MARET	92	22	2.024	45	2,22
APRIL	92	19	1.748	29	1,65
MEI	92	15	1.380	24	1,73
JUNI	92	21	1.932	36	1,86
JULI	92	21	1.932	31	1,60
AGUSTUS	92	22	2.024	42	2,07
SEPTEMBER	92	22	2.024	34	1,67
OKTOBER	92	21	1.932	36	1,86
NOVEMBER	92	22	2.024	36	1,77
DESEMBER	92	22	2.024	46	2,27
RATA-RATA					1,91

Sumber: Dinas PUPR Kota Jambi dan data diolah, 2023

Pada tabel 1.5 tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi dari bulan Januari hingga Desember 2022 masih banyak yang tidak hadir dengan mencapai rata-rata 1,91% dengan tingkat ketidakhadiran terbesar pada bulan Desember yaitu 2,27%. Menurut Flippo (2001) jika persentase tingkat absensi berada di antara angka 0 sampai 2 maka

dinyatakan baik, 3 sampai 10 dinyatakan tinggi, dan diatas 10% dinyatakan tidak wajar. Meskipun pada data absensi pegawai diatas dapat dinyatakan baik, namun harus lebih diperhatikan lebih tegas agar tingkat absensi dapat lebih baik.

Untuk memperkuat data diatas, peneliti telah melakukan survey awal pada tanggal 13 November 2023 menggunakan indikator menurut Robbins (2008) untuk 10 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi dengan mengajukan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 1.6. Hasil survey awal 10 orang mengenai Disiplin (Z) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Disiplin terhadap waktu Pegawai memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk bekerja	1	2	3	2	2	10
2	Disiplin terhadap peraturan perusahaan Pegawai mampu menaati SOP	2	3	2	2	1	10
3	Disiplin terhadap tanggung jawab Dapat bertanggung jawab atas semua kewajiban yang diberikan	1	2	4	2	1	10
4	Disiplin terhadap etika perusahaan Dapat bersikap sopan/santun terhadap atasan maupun rekan kerja	2	1	3	2	2	10
	Total	6	8	12	8	6	40
	Persentase %	12,5%	20%	30%	17,5%	20%	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil kuesioner awal mengenai disiplin kerja pada tabel 1.6 di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi menunjukkan masih kurang disiplin karena masih terdapat pegawai yang memilih sangat tidak setuju dan memilih jawaban netral terhadap pernyataan yang disajikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pegawai pada dinas PUPR Kota Jambi belum cukup disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu menurut Situmorang dkk (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Nur Kholis dkk (2022) juga dalam penelitiannya menghasilkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta menurut Aprileoni dkk (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari research gap dan fenomena variabel yang peneliti temukan Banyak penelitian sebelumnya telah menginvestigasi dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti peran disiplin kerja sebagai variabel intervening, yang merupakan perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dengan mengambil subjek di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi".

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Dilihat dari latar belakang dapat dilihat bahwa masalah yang terjadi adalah kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Jambi belum optimal yang dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai masih ada yang belum terealisasi dan pada survey awal masih ada yang memilih jawaban tidak setuju. Selain itu, pada survey awal mengenai pengembangan pegawai menunjukkan hasil yang kurang baik dilihat dari jawaban beberapa pegawai yang memilih jawaban tidak setuju pada pernyataan-pernyataan yang diajukan. Begitu juga pada data rekapitulasi ketidakhadiran pegawai PUPR Kota Jambi tahun 2022 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan angka paling tinggi mencapai 2,27% di bulan Desember 2022.

Berdasarkan masalah dan fenomena diatas, kinerja pegawai yang belum optimal dapat berpengaruh dalam keberlangsungan instansi. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai ialah melalui pengembangan pegawai dengan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dibidang masing-masing. Pengembangan pegawai juga salah satu upaya memperbaiki pola pikir dan sikap disiplin pegawai.

Oleh karena itu, pegawai dengan sikap disiplin yang baik dapat berpengaruh

baik pula pada kinerja, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan instansi. Maka berdasarkan pernyataan diatas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kinerja Pegawai, Pengembangan Pegawai, dan Disiplin Kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi?
3. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi?
5. Bagaimana Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Pengembangan Pegawai, dan Disiplin kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi
4. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi
5. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi

1.4. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat menjadi tambahan referensi dalam ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia, terutama dalam hubungan antara Pengembangan Pegawai, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dan dapat dijadikan sebagai landasan bagi penelitian lebih lanjut pada bidang sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan informasi pada instansi bahwa Pengembangan Pegawai dapat berpengaruh pada Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini bisa menjadi referensi tentang pentingnya menerapkan Pengembangan Pegawai dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan SDM di instansi terkait. Adapun manfaat penelitian untuk berbagai pihak:

3. Bagi penulis

Untuk meningkatkan pemahaman dan pengalaman terkait topik yang diteliti, terutama mengenai dampak Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi universitas

Dapat berperan dalam melengkapi dan memperkaya hasil penelitian terutama dalam konteks Pengembangan Pegawai, Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja.

5. Bagi instansi

Instansi dapat melakukan peningkatan pada program atau bagian yang belum mencapai optimalitasnya, sambil mempertahankan dan melanjutkan program-program yang telah terbukti berhasil.