

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	107
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	113
Lampiran 3 Karakteristik Responden	122
Lampiran 4 Outer Model	124
Lampiran 5 Inner Model	131
Lampiran 6 Dokumentasi	133
Lampiran 7 Surat Balasan Objek Penelitian	135
Lampiran 8 Kartu Bimbingan	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi atau biasa disebut dengan tenaga kerja ataupun karyawan. Keberadaan tenaga kerja ataupun karyawan merupakan sebuah faktor produksi yang begitu penting bagi sebuah organisasi. Dengan adanya teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat berkembang saat ini dengan didukung menyebabkan proses transformasi informasi sehingga mengakibatkan perubahan pada pola hidup manusia saat ini. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi agar mendapatkan hasil maksimal yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (Zulkipli, 2022).

Sumber daya manusia juga berkaitan dengan perkembangan industry 4.0 yang mana kaitannya sangat penting karena teknologi yang berkembang pesat dalam era ini mempengaruhi aspek pekerjaan dan manajemen SDM. Keterkaitan antara SDM dengan Industri 4.0 sangat penting dalam mendukung perubahan yang terjadi di dunia kerja. SDM harus terus berkembang untuk dapat beradaptasi dengan teknologi yang terus berubah dan memastikan bahwa organisasi dapat tetap kompetitif di era digital. Pada era Industri 4.0 diperlukan SDM yang adaptif, berkompentensi, terampil dan terlatih dimana akan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu menciptakan

lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan dan kesejahteraan SDM akan dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal, sehingga mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bukittinggi secara resmi dibentuk seiring dengan penetapan Bukittinggi sebagai kota otonom. Berdasarkan ketetapan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor 391 tanggal 9 Juni 1947, Bukittinggi ditetapkan sebagai wilayah pemerintahan kota, yang juga mencakup pengaturan infrastruktur dan tata ruang. Sejak saat itu, Dinas PUPR berfokus pada pembangunan infrastruktur dasar seperti jalan, jembatan, dan fasilitas umum lainnya untuk mendukung pertumbuhan kota dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dinas ini terus beradaptasi dengan kebutuhan pembangunan kota seiring dengan perkembangan zaman dan peningkatan jumlah penduduk.

Dinas PUPR ini juga terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja para pegawai untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka.

Kinerja yaitu sejumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Pada prinsipnya, kinerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas dan kegiatan yang telah

ditugaskan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi organisasi dan individu.

Kinerja pegawai adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Jadi dapat dikatakan, kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai menjalankan tugasnya (Hardiansyah et al., 2019).

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah kinerja, kinerja menjadi permasalahan penting karena merupakan penggerak suatu institusi, penilaian sumber daya manusia dari kinerjanya. Fenomena kinerja yang pernah terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi yaitu persentase kehadiran karyawan pada tahun 2023 pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Mei.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kota Bukittinggi Bulan Januari-Mei Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan							
		Jumlah Hari Kerja		Sakit	Cuti	Izin	Dinas luar	Dinas dalam	Persentase kehadiran
Januari	40	880		4	20	5	17	3	94,4%
Februari	40	720	692	2	11	0	15	0	96,1%
Maret	40	720	685	1	9	0	24	1	95,1%
April	40	640		5	8	0	23	4	93,8%

Mei	40	720	630	8	9	2	63	8	87,5%
-----	----	-----	-----	---	---	---	----	---	-------

Sumber : Dinas PUPR Kota Bukittinggi

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa data kehadiran pegawai pada bulan Januari sampai bulan Mei, dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang. Pada bulan Januari persentase kehadiran yaitu 94,4% dengan 4 pegawai sakit, 20 cuti, dan 5 izin. Pada bulan Februari terjadi peningkatan persentase kehadiran yaitu 96,1% dengan 2 pegawai sakit, dan 11 cuti. Sedangkan di bulan Maret terjadi penurunan lagi dari bulan sebelumnya yaitu 95,1% dengan 1 sakit dan 9 cuti. Pada bulan April juga mengalami penurunan yaitu 93,8% dengan 5 pegawai sakit dan 8 pegawai cuti. Pada bulan Mei masih mengalami penurunan yaitu 87,5% dengan 8 pegawai sakit, 9 cuti dan 2 pegawai izin.

Menurut (Susanto 2019) bahwa kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi. Maka Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai semua tujuannya. Berdasarkan dari uraian pemahaman beberapa para ahli tentang kinerja karyawan, peneliti merangkum kinerja pegawai ialah temuan kerja yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tanggung jawab dan wewenang masing masing individu. Adapun dibawah ini data capaian kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.

Tabel 1.2
Data Capaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota
Bukittinggi Tahun 2021-2023

NO	SASARAN STRATEGIS	TARGET			REALISASI		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Bangunan Gedung Pemerintah yang memenuhi standar teknis dan berwawasan lingkungan	5%	5%	5%	53,64%	77,78%	4,69%
2	Tersedianya Ruang Publik dan penataan ruang yang optimal	60%	62%	63%	106%	87,73%	49%
3	Terwujudnya pertanian kota yang berkelanjutan	73%	74%	77%	66,7%	53,3%	142%

Sumber: Dinas PUPR Kota Bukittinggi

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dilihat bahwa capaian kinerja untuk sasaran strategis tahun 2023 ada yang mengalami penurunan dan tidak mencapai target dari tahun-tahun sebelumnya, dimana capaian kinerja tahun 2023 untuk sasaran pertama tidak tercapai, dengan nilai indeks yang diperoleh 4,69% dari target 5%. Sedangkan untuk sasaran kedua juga tidak mencapai target, dimana nilai indeks yang diperoleh 49% dari target 63%. untuk sasaran ketiga mencapai target atau melebihi target nilai indeks yang diperoleh 142% dari target 77%. Ketika pencapaian target tidak tercapai maka terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat kerja yang kurang optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas dari kinerja para pegawai salah satu faktornya yaitu Kompetensi. Pegawai yang kompeten lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan untuk bisa berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi bagi pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi penting untuk meningkatkan daya saing bagi masing-masing karyawan agar bisa terus berinovasi dan berkreasi serta menjadi acuan untuk bersaing secara sehat sesama karyawan. Kompetensi penting dilakukan demi mengetahui karyawan yang potensial di suatu perusahaan, agar tujuan perusahaan bisa tercapai karena karyawan yang memiliki kemampuan dan sejalan dengan visi dan misinya. Setelah kompetensi dilakukan perlu diberikannya kompensasi, jika kompensasi tidak diberikan dengan adil besar kemungkinan bisa menjadikan karyawan meninggalkan perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, dan menguntungkan bagi perusahaan (Mardiana et al., 2021)

Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan dan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum memperoleh hasil yang lebih optimal. Perihal tersebut pasti disebabkan karena minimnya kemampuan serta keahlian seseorang orang atas pekerjaan ataupun bidang yang lagi dijalannya serta pastinya berimbas pada daya guna

perseroan. Kompetensi menggambarkan bawah pengetahuan serta standar kinerja yang diberikan oleh perusahaan mampu dipenuhi oleh karyawan agar karyawan mampu menuntaskan sesuatu pekerjaan ataupun memegang sesuatu jabatan.(Asmini et al., 2022).

Tidak hanya kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi Disiplin Kerja juga berpengaruh terhadap optimalnya kinerja para pegawai. Karena disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku pegawai dalam mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pegawai yang disiplin akan lebih cenderung untuk melaksanakan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur. Sebaliknya, kurangnya Disiplin kerja dapat menurunkan kinerja dan berpotensi merugikan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, 2019) dalam (Lestari & Afifah, 2020)

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan atau organisasi. kedisiplinan tersebut digunakan sebagai alat motivasi untuk para pegawai saat bekerja secara individu atau kelompok. Bentuk disiplin merupakan karyawan yang bisa mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada seperti taat pada peraturan, memakai peralatan atribut kantor, selalu mengenakan seragam kantor yang telah ditetapkan kantor. Mengingat peran besar kedisiplinan berpengaruh

pada kinerja pegawai maka dari semua peraturan yang harus ditetapi dan juga sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan bisnis perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja apa yang tertulis dan apa yang tidak tertulis dalam organisasi. Disiplin kerja pegawai yang dapat unggul mempercepat tujuan perusahaan. Pegawai yang tidak disiplin, menunda pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi akan diuntungkan jika disiplin karyawan tinggi, artinya, jika disiplin karyawan kurang bagus ke dalam organisasi akan mengalami penderitaan atau kerugian.(Azuzazah & Sari, 2022)

Adapun semangat kerja yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya meningkatkan kinerja Pegawainya, pemerintah menempuh beberapa cara misalnya melalui, menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawai.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai timbulnya suasana hati dan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik. Semangat kerja adalah suasana yang positif pada suatu organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan sikap individu ataupun sekelompok orang yang mendukung seluruh aspek kerja. Termasuk aspek antara lain lingkungan kerja baik sektor internal maupun eksternal yang secara optimal dikelola sesuai dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi.(Bestara et al., 2022)

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang menunjukkan rasa kegairahaan di dalam melaksanakan rasa pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Busro (2020) Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologi yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih cepat dan lebih baik. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan gaji karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, minat seseorang terhadap pekerjaan, status sosial pekerjaan, tujuan pekerjaan, dan suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan. (Septayuda & Apriyanti, 2024)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mardiana et al., 2021) Dari hasil penelitian empirik menemukan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Sumina, 2019) menyatakan bahwa, kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) menyatakan bahwa, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut (Ika, 2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di perusahaan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Runda et al., 2024) menyatakan bahwa, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut (Basri & Rauf, 2021) semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda beda maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum tercapainya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
2. Kompetensi dan Disiplin Kerja yang optimal akan berpengaruh terhadap kinerja setiap pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
3. Belum optimalnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya Disiplin Kerja para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
4. Belum optimalnya semangat kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai yang tidak mencapai target pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.

5. Belum optimalnya kesadaran para pegawai tentang pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
6. Kuantitas dan kualitas kinerja pegawai yang belum optimal pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
7. Belum maksimalnya kompetensi para pegawai sehingga semangat kerja pegawai pun menurun pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
8. Masih Belum maksimalnya disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari hasil tahunan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
9. Belum optimalnya kompetensi pegawai masih jauh dari yang diharapkan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
10. Kinerja pegawai yang menurun karena kompetensi para pegawai tidak ditingkatkan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas agar penelitian ini lebih focus terarah dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan maka penulis akan membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Independen atau yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang sebagai Variabel Dependen dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
5. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sebagai bekal dalam menerapkan ilmu di dalam dunia nyata. Dan juga untuk mengetahui sejauh apa hubungan antar teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi, sehingga dapat menentukan strategi dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya, serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.