

**PENGARUH DIKLAT DAN KOMPETENSI SDM SEBAGAI PENENTU DALAM
PENINGKATAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI**

Radityo Bismoko¹, Woro Utari², Indra Prasetyo³

¹Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, radityo.itok@gmail.com

²Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, woroutari@uwp.ac.id

³Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia, indraprasetyo@uwp.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v3i2.732>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan diklat, kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Untuk menguji pengaruh diklat dan kompetensi terhadap disiplin, pengaruh diklat, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, pengaruh diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 125 orang, dengan sampel sebanyak 53 pegawai menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persepsi pegawai tentang diklat, kompetensi pegawai, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro termasuk dalam kategori tinggi. Ada pengaruh yang signifikan baik diklat maupun kompetensi terhadap disiplin. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin.

Kata kunci: Diklat; Kompetensi; Disiplin; Kinerja

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro tidak hanya tergantung pada teknologi modern, kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pentingnya kinerja pegawai sebagai evaluasi dan pengembangan karir pegawai lebih lanjut serta pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas (Hidayah et al 2020).

Menurut Ricardianto (2018:67) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) telah mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator

kinerja karyawan adalah : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kehandalan kerja, Sikap kerja. Hasil dari kinerja yang bagus oleh pegawai akan memberikan berpengaruh positif terhadap kegiatan operasional Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang baik diantaranya kedisiplinan, diklat dan kompetensi pegawai itu sendiri.

Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hasil penelitian Saputra, dkk. (2021) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Suprihatin dan Gunarda (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan, sistematis, dan sungguh-sungguh. Syaleh (2017) dalam penelitiannya juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota

Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja akan dengan cepat meningkatkan kinerjanya. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan (Hetami, 2008). Menurut Siagian (2018) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karywan sendiri. Menurut Agustini (2019) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut : Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja Peraturan yang ditetapkan, diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran pegawai untuk lebih disiplin. Akan tetapi penjelasan tersebut tidak sesuai dengan kondisi dilapangan, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro ada yang masih datang terlambat masuk kantor, pada jam kerja ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berperan penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia (Supriyadi dkk., 2021), dengan diperolehnya pendidikan dan pelatihan diharapkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai (Santoso dkk., 2022). Diklat merupakan upaya untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmojo, 2015).

Diklat dianggap sebagai salah satu metode peningkatan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara berkesinambungan (Ismawati dkk., 2019). Hasil penelitian Zeke, dkk. (2021) menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 95%. Syaleh (2017) dalam penelitiannya juga menunjukkan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota. Hasil penelitian berbeda didapatkan Syamsuri dan Siregar (2018) yang membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan jika perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya (Utomo dkk., 2018). Mangkunegara (2017) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017), antara lain sebagai berikut: Jenis pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi peserta, Kualifikasi pelatih (instruktur). Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi (Prasetya dkk., 2020). Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan prestasi yang baik.

Selain pelatihan kompetensi karyawan juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya. Kompetensi merupakan basic keilmuan yang biasanya di dapat karyawan dari pendidikan formal maupun non formal (Anggainsi dkk., 2021). Dan tingginya kompetensi seseorang karyawan akan membedakan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Sugiono dkk., 2021). Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro juga harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain (Fitria dkk., 2019). Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap hasil kerjanya. Saputra, dkk. (2021) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hasil penelitian berbeda didapatkan Lestari (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi. Namun pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, juga memiliki skill yang tinggi pula. Ada beberapa karyawan meskipun kompetensi formalnya tinggi, namun kurang memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan kompetensinya. Menurut Sutrisno (2017) kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Ada beberapa indikator kompetensi menurut Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut: Keterampilan (*skill*), Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*).

Sebagai pegawai juga dituntut untuk mempunyai sikap, kompetensi, semangat kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan. Berdasarkan pernyataan dari Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro kondisi di lapangan, kinerja pegawai masih belum dapat dikatakan maksimal, hasil pekerjaan yang tidak bisa tepat waktu, hal ini dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang kompeten untuk bisa dialokasikan

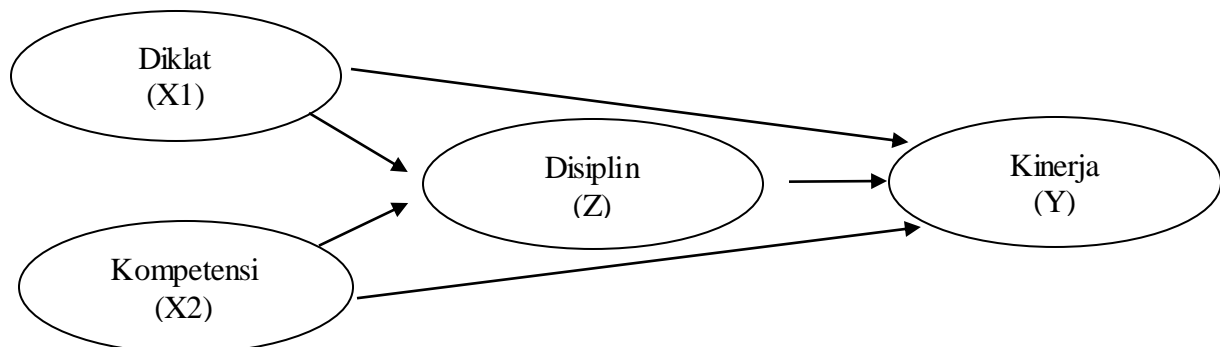
dalam pekerjaan karena selain dari pekerjaan yang banyak, belum lagi adanya pemeliharaan jalan dan jembatan yang membutuhkan perhatian khusus (Wulandari, 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Kuncoro (2013:12) penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Arikunto (2019: 12) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 125 orang yang terdiri dari PNS 53 orang dan yang non PNS sebanyak 72 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2018). Pertimbangan pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan hanya mengambil Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena pegawai non PNS masih belum pernah mengikuti pendidikan dan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan daftar pertanyaan (questionnaire) yaitu Pengumpulan data dengan penyebaran sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu minimal 30 responden (Pertiwi & Sharif, 2019). Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengangkat model kajian yang berkaitan dengan permasalahan pada obyek penelitian, dengan demikian model Kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melakukan analisis terhadap rata-rata skor dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh. Jawaban terbagi menjadi 5 kategori berdasarkan dengan rentang skala rata-rata seluruh pernyataan. Berikut ini adalah rentang skala perhitungannya: $R_s = \frac{5-1}{5} = 0,80$

Tabel 1. Skala Data

| Skala Data | Kelas | Kategori |
|------------|-----------|---------------|
| 1 | 1,00-1,79 | Sangat Rendah |
| 2 | 1,80-2,59 | Rendah |
| 3 | 2,60-3,39 | Cukup Tinggi |
| 4 | 3,40-4,19 | Tinggi |
| 5 | 4,20-5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang diklat sebesar 4,18 termasuk dalam kategori tinggi. Skor rata-rata mengenai persepsi tentang kompetensi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro sebesar 4,19 termasuk kategori tinggi. Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang disiplin kerja sebesar 4,16 termasuk dalam kategori tinggi. Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang kinerja sebesar 4,06 termasuk dalam kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) dan tingkat signifikansinya (*p-value*). Hasil estimasi path coefficients untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat dari pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Estimasi Path Coefficient

| No | Variabel | Original Sample | T Statistics | P-Values | Status |
|----|------------------------|-----------------|--------------|----------|------------------|
| 1 | Diklat -> Disiplin | 0.457 | 4.902 | 0.000 | Signifikan |
| 2 | Kompetensi -> Disiplin | 0.335 | 2.975 | 0.003 | Signifikan |
| 3 | Diklat -> Kinerja | 0.116 | 0.957 | 0.339 | Tidak Signifikan |
| 4 | Kompetensi -> Kinerja | 0.240 | 1.949 | 0.052 | Tidak Signifikan |
| 5 | Disiplin -> Kinerja | 0.529 | 3.128 | 0.002 | Signifikan |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2022)

Berdasarkan nilai P-value di atas, maka hasil uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap disiplin di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai p-value 0.000. Artinya adalah semakin baik diklat yang dilaksanakan, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dan begitu juga sebaliknya dengan tingkat 95% (kesalahan 5%).

Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap disiplin di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai p-value 0.003. Artinya adalah semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dan begitu juga sebaliknya dengan tingkat 95% (kesalahan 5%).

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai p-value 0.339. Artinya adalah semakin baik diklat yang dilaksanakan, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro tidak akan semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya dengan tingkat 95% (kesalahan 5%).

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai p-value 0.339. Artinya adalah semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro tidak akan semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya dengan tingkat 95% (kesalahan 5%).

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai p-value 0.002. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya dengan tingkat keyakinan 95% (kesalahan 5%).

Pengujian hipotesis dengan efek mediasi dilakukan dengan estimasi indirect effect dengan menambahkan variabel mediasi di antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan estimasi indirect effect yaitu peran variabel disiplin kerja dalam memediasi pengaruh variabel diklat dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Estimasi Specific Indirect Effects

| No | Variabel | Original Sample | T Statistics | P-Values | Status |
|----|-----------------------------------|-----------------|--------------|----------|------------------|
| 1 | Diklat -> Disiplin -> Kinerja | 0.242 | 2.568 | 0.011 | Signifikan |
| 2 | Kompetensi -> Disiplin -> Kinerja | 0.178 | 1.902 | 0.058 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2022)

Berdasarkan nilai P-value di atas, maka hasil uji hipotesis didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui disiplin terlihat pada nilai p-value 0.011. Artinya adalah semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro akan semakin tinggi melalui tingginya disiplin kerja pegawai dan begitu juga sebaliknya dengan tingkat 95% (kesalahan 5%).

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui disiplin terlihat pada nilai p-value 0,058. Artinya adalah semakin baik diklat yang dilaksanakan, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro tidak akan semakin tinggi melalui tingginya disiplin kerja pegawai dan begitu juga sebaliknya dengan tingkat 95% (kesalahan 5%).

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa diklat dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai secara positif dan signifikan, yang artinya apabila diklat yang diselenggarakan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro semakin baik maka disiplin kerja pegawai dalam bekerja juga akan semakin tinggi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga dapat meningkatkan sikap pegawai dalam bekerja. Sikap tersebut merupakan kesediaan pegawai secara sukarela untuk mengikuti aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi. Aturan yang dibuat oleh organisasi biasanya untuk mendisiplinkan pegawai terutama disiplin dalam bekerja pada lingkungan organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wahyudi (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa semakin baik pelatihan yang disediakan oleh perusahaan maka akan meningkatkan disiplin kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, yang artinya apabila kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik maka akan semakin tinggi disiplin kerja pegawai. kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerjanya sebagai tujuan dari tujuan organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Eliza dkk. (2022) menjelaskan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa jika kompetensi pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi pegawai menurun, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin turun.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa diklat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan tidak signifikan, yang artinya apabila diklat yang diselenggarakan semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang dihasilkan pegawai tidak akan semakin baik. Kinerja yang optimal dapat terwujud dengan adanya penyelenggaraan pelatihan yang baik sebagai bentuk dari pengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Zeke, dkk. (2021) menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 95%. Diklat dianggap sebagai salah satu metode peningkatan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara berkesinambungan. Begitu juga dengan Syaleh (2017) yang menunjukkan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan tidak signifikan, yang artinya apabila kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang dihasilkan pegawai tidak akan semakin baik. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu, pegawai yang sudah mempunyai kompetensi yang tinggi kinerja yang dihasilkan juga sudah baik sehingga kinerja tidak dapat meningkat dengan signifikan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Saputra, dkk. (2021) yang menunjukkan ada

pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kemudian hasil penelitian Lestari (2019) juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, yang artinya apabila disiplin kerja pegawai sudah terlaksana dengan semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang dihasilkan pegawai juga akan semakin baik. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Saputra, dkk. (2021) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kemudian Suprihatin dan Gunarda (2019) juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan, sistematis, dan sungguh-sungguh. Syaleh (2017) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Limapuluh Kota.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui disiplin. Semakin baik diklat maka akan semakin baik kinerja pegawai dengan dimediasi oleh tingginya disiplin kerja pegawai. Diklat yang dilaksanakan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta akan memperbaiki sikap pegawai dalam dalam bekerja diperusahaan (Sinambela, 2016). Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Wahyudi (2021) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Syaleh (2017) yang menunjukkan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Saputra, dkk. (2021) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui disiplin. Semakin baik diklat maka kinerja pegawai tidak akan semakin baik dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin. Dengan adanya peraturan yang harus ditaati oleh tiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh oleh dalam mencapai tujuan. Meskipun sudah ada

variabel disiplin dalam memediasi pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai tetapi dalam penelitiann ini tidak menghasilkan pengaruh yang signifikan, Kompetensi yang dimiliki pegawai sudah menjadi hal yang sangat mendasar pada setiap individu untuk diterapkan dalam bekerja sehingga pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kinerja tidak dapat meningkat dengan signifikan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya Eliza dkk. (2022) menjelaskan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Saputra, dkk. (2021) yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Suprihatin dan Gunarda (2019) juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka didapatkan hasil bahwa Persepsi pegawai tentang diklat, kompetensi pegawai, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro termasuk dalam kategori tinggi. Ada pengaruh yang signifikan antara diklat dan kompetensi terhadap disiplin di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui disiplin. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui disiplin.

Saran dari peneliti terkait dengan peningkatan kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai melalui diklat yang semakin baik diklat yang dilaksanakan maka pegawai dapat lebih disiplin dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Peningkatan pelaksanaan diklat perlu mempertimbangkan isi materi pelatihan yang harus lebih disusun dengan baik dan dapat dimengerti oleh peserta pelatihan, metode pelatihan yang digunakan diharapkan lebih dapat dipahami dengan baik oleh peserta pelatihan dan perlunya rekomendasi dari pimpinan untuk kualifikasi peserta pelatihan. Terkait dengan peningkatan kinerja pegawai dan disiplin kerja melalui kompetensi kerja meskipun tidak mempunyai pengaruh yang signifikan yang terkait dalam hal pemilihan metode kerja yang harus lebih efektif dan efisien, pegawai harus lebih memperluas pengetahuannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dan perlunya pemahaman tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan secara efektif dan efisien. Terkait dengan peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin kerja terkait dengan peraturan yang diterapkan dengan hadir di tempat kerja tepat waktu bila perlu sebelum jam masuk yang ditetapkan sudah berada di tempat kerja, selain itu tata cara kerja yang sudah ditetapkan perlu dilaksanakan dengan lebih baik lagi..

REFERENSI

- Agustini, Fauzia. (2019.) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Anggraini, Wadi Reina, C. Sri Hartati dan Woro Utari. (2021). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 4 No 3 (2021)
- Arikunto, Suharsini. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Aneka Cipta. Yogyakarta: PT Reneka Cipta
- Fitria, Afinda Mufidah, Utari, Cathrine Sri Hartati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Teknologi Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*. Vol 3 No 5 (2019)
- Hidayah, Nur, Woro Utari, Nugroho Mardi Wibowo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 4 No 4 (2020)
- Ismawati, Siti, Woro Utari, Cathrine Sri Hartati. (2019). Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* Vol 2 No 02 (2019)
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, Dian Ayu. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. *Jurnal Pancabudi*. Vol 1 No 01. 2019
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Human Capital Management. Bogor: In. Media.
- Wulandari, Retno. (2022). Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. *Hasil Wawancara Pribadi*: 8 Januari 2022
- Santoso, Heri, Woro Utari dan Indra Prasetyo. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SMK Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol 5 No 2 (2022)
- Saputra, I Putu Ari, Bagia, I Wayan, Suwendra, I Wayan. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- Siagian, Sondang, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono dan Woro Utari. (2021). Analisis Implementasi Kompetensi Penguji Kendaraan Di Unit Pelaksana Uji Berkala Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*. Vol 4 No 1 (2021)
- Suprihatin, Linda dan Gunarda. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *JENIUS*. Vol. 2, No. 2, Januari 2019.
- Supriyadi, Chamariyah, dan Woro Utari. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*. Vol 8 No 2 (2021)
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Syaleh, Hariman. (2017). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita* 2 (3) Oktober 2017.

- Syamsuri, Abd. Rasyid dan Siregar, Zulkifli Musannip Efendi. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP VOL. 2 NO. 2, 2018*
- Utomo, Susilo, Woro Utari, Cathrine Sri Hartati. 2018. Pengaruh Pelatihan Struktural Dan Penguasaan Tugas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik. Vol 1 No 04 (2018)*
- Zeke, Ketsia, Katuuk, Deitje Adolfien, Lengkong, Jeffry Sony Junus, Rotty, dan Viktory Nicodemus Joufree. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan Volume 10 Nomor 1 Tahun 2021*