

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai adalah salah satu komponen penting dari manajemen sumber daya manusia, dan ini berdampak langsung pada produktivitas organisasi. Motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan perusahaan adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robinson dan Judge (2013), pegawai yang merasa dihargai dan sangat termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, memahami kinerja pegawai dengan baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis, cara pegawai bekerja juga dipengaruhi. Banyak bisnis menggunakan sistem kerja fleksibel dan penggunaan alat teknologi canggih di era digital saat ini. Menurut Collins (2019), ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja, tetapi juga dapat menimbulkan masalah baru untuk pengelolaan kinerja. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa karyawan tetap produktif dan terlibat, manajer harus mengubah strategi pengelolaan kinerja.

Pengukuran kinerja karyawan juga sangat penting dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi. Metode penilaian kinerja yang tepat dapat memberikan gambaran yang akurat tentang apa yang dilakukan setiap pekerja untuk perusahaan. Armstrong (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa menggunakan indikator kinerja yang jelas dan dapat diukur dapat membuat proses evaluasi kinerja karyawan lebih jelas dan lebih akuntabel. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk membuat sistem penilaian kinerja yang adil dan efisien.

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai reformasi di sektor Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mencakup semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). PNS sebagai pegawai tetap memiliki peran

penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan, sedangkan P3K dihadirkan sebagai solusi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor publik dengan fleksibilitas yang lebih besar dan lebih cepat daripada PNS.

Mengingat kesulitan yang dihadapi pemerintah di era digitalisasi dan globalisasi, perubahan kebijakan dalam pengangkatan dan pengelolaan ASN, termasuk PNS dan P3K, sangat penting. P3K diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik dan mengatasi masalah kekurangan tenaga kerja di beberapa sektor. Namun, penerapan kebijakan ini menghadapi beberapa tantangan, seperti perbedaan antara PNS dan P3K dalam status kepegawaian, kesejahteraan, dan motivasi kerja.

Pendidikan memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) suatu negara. Di Indonesia, pendidikan strata, khususnya pendidikan tinggi, dianggap sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kualitas SDM. Suyanto (2020) berpendapat bahwa pendidikan tinggi dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan daya saing nasional.

Sumber daya manusia Indonesia menghadapi masalah yang semakin kompleks di era globalisasi saat ini. Berbagai industri membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan tetapi juga berpendidikan tinggi. Badan Pusat Statistik (2021) melaporkan peningkatan jumlah orang Indonesia yang lulus sekolah menengah, menunjukkan kesadaran akan pentingnya pendidikan tinggi. Kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan industri adalah salah satu dari banyak masalah yang masih perlu ditangani.

Lapangan kerja yang lebih baik juga dipengaruhi oleh pendidikan strata. Menurut laporan *World Bank* (2022) lulusan sekolah menengah memiliki peluang kerja yang lebih baik dan tingkat pengangguran yang lebih rendah dibandingkan dengan lulusan sekolah menengah. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan strata tidak hanya meningkatkan pengetahuan tetapi juga berdampak langsung pada kesejahteraan finansial seseorang.

Sebaliknya, ada perbedaan dalam tingkat pendidikan yang diterima oleh banyak lulusan strata. Studi Indriani (2021) menemukan bahwa pendidikan di perguruan tinggi Indonesia masih rendah. Oleh karena itu, penting untuk menilai pengaruh pendidikan strata terhadap kualitas SDM dan bagaimana hal ini dapat dioptimalkan untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif.

Menurut Noe (2017), salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai jenis adalah pelatihan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan di dunia yang semakin kompetitif harus memiliki karyawan yang tidak hanya terampil tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di pasar dan teknologi. Oleh karena itu, produktivitas dan daya saing perusahaan dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang efektif. Sebuah kegiatan akan diketahui berjalan efektif atau tidak, dilihat dari hasilnya. Untuk itu perlu ada evaluasi terhadap kinerja pegawai setelah melalui suatu proses seperti pelatihan, sehingga dapat diketahui seberapa besar dampak atau pengaruh dari adanya pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun banyak bisnis di Indonesia menyadari pentingnya pelatihan, masih ada perbedaan antara kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan yang ada. Menurut data dari *Statistics Bureau* (2020), hanya sekitar 30% perusahaan memberikan pelatihan karyawan secara teratur. Ini menunjukkan bahwa masih ada banyak potensi yang belum dimanfaatkan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.

Pelatihan tidak hanya menguntungkan seseorang, tetapi juga menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang tepat cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang menghasilkan lebih banyak retensi karyawan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dapat dianggap sebagai strategi jangka panjang untuk mengurangi biaya turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pelatihan juga membantu membangun keterampilan khusus yang diperlukan untuk mengatasi masalah baru di tempat kerja. Keterampilan seperti pemecahan masalah, komunikasi virtual, dan analisis data menjadi semakin penting di era teknologi modern

(*World Economic Forum*, 2020). Akibatnya, pelatihan yang berfokus pada keterampilan ini dapat membantu karyawan tetap relevan dan berkontribusi lebih dalam perusahaan.

Namun, berbagai faktor, seperti metode pelatihan yang digunakan, keterlibatan manajemen, dan budaya organisasi, sering memengaruhi kualitas pelatihan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi program pelatihan saat ini untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi.

Pelatihan juga dapat berfungsi sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajaran dalam pendidikan. Menurut Darling Hammond (2017), guru yang memiliki pengalaman yang baik lebih mampu menerapkan metode pembelajaran yang kreatif dan menarik bagi siswa. Oleh karena itu, pelatihan guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dua komponen penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah pendidikan dan pelatihan. Melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan di dunia kerja yang semakin kompetitif. Noe (2017) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien.

Pendidikan formal memberikan pegawai dasar pengetahuan yang penting, sedangkan pelatihan memberi mereka kesempatan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam kehidupan nyata. Hal ini sejalan dengan teori sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Becker (1993) dalam *Majalah Manajemen & Bisnis* (2017). Menurut Becker, investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas individu dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Banyak perusahaan, terutama di sektor publik dan swasta, memiliki program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan mereka. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan, yang dapat diukur dengan berbagai cara, seperti pencapaian target dan efisiensi kerja.

Meskipun sejumlah besar penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara pendidikan, pelatihan, dan kinerja, ada faktor lain yang dapat memengaruhi korelasi ini. Misalnya, dukungan manajemen dan motivasi individu juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif pendidikan dan pelatihan. Tingkat motivasi seorang karyawan dapat memengaruhi sejauh mana mereka menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan, menurut Saks (2006) dalam Ardanti, D. M., dan Rahardja, E. (2017).

Pelatihan berbasis teknologi semakin penting di era komputer dan internet saat ini. Organisasi harus tetap relevan dengan mengikuti tren dan teknologi baru. Menurut Bersin (2018), organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan berbasis teknologi cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai harus mencakup aspek digital juga.

Kinerja pegawai yang tinggi juga membantu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi dapat meningkatkan daya saing di pasar dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Savitri Suherman (2018), yang menemukan bahwa pengembangan karyawan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan, terutama pada karyawan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan.

Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan adalah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan

memelihara infrastruktur publik, seperti jalan, jembatan, irigasi, dan gedung. Misi Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan adalah membangun dan memelihara infrastruktur publik yang berkualitas, efisien, dan berkelanjutan melalui perencanaan terintegrasi, pengawasan ketat, partisipasi masyarakat, inovasi teknologi, dan prinsip keberlanjutan lingkungan.

Pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan oleh Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga pemerintahan, terutama dalam bidang infrastruktur kota Medan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan infrastruktur yang aman dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Akibatnya, keberadaan Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan sangat berpengaruh terhadap kualitas hidup masyarakat.

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja		Pendidikan	
			Tahun	Bulan	Jurusan	Tingkat Ijazah
1	Topan Obaja Putra, S.STP., M.SP.	Kepala Dinas	3	0		S-2
2	Willy Irawan, S.T., Ec.Dev.	Sekretaris	12	3	Magister Ekonomi Pengembangan	S-2
3	Yulius Ares, S.T.	Kepala Seksi Pembangunan Jalan	12	9	Fakultas Teknik Metalurgi	S-1

4	Ir. Elfira Wahyuni	Kepala Seksi Rekomendasi Izin Jasa Kontribusi	15	8	Teknik Sipil	S-1
5	Rita Anna Harahap, S.E.	Kepala Sub Bagian Keuangan	19	2	Ekonomi	S-1
6	Maruli Pillipus Sitanggang, S.T., M.Si.	Kepala UPT Operasional Pemeliharaan Jalan dan Drainase Medan Selatan	13	1	Teknik Sipil	S-2
7	Rahmad Hidayat Siregar, S.T., M.M.	Staf	18	10	Magister Manajemen	S-2
8	Arinal Abdy Harhap	Kepala Seksi Pengawasan Jasa Kontribusi	22	4	IPA	SLTA
9	Dhani Wardhana, S.T., M.T.	Staf	10	0	Magister Manajemen	S-2
10	Fikri Hamdi Harahap, S.T.	Kepala Seksi Pemeliharaan TKA dan Drainase Perkotaan	7	9	Universitas Kristen Maranatha	S-1
11	Ade Tri Mayasari Sidabutar, S.E.	Penata Laporan Keuangan	8	3	Universitas Islam Sumatera Utara	S-1 Ekonomi Akuntansi
12	Dorlima Minto Siahaan, S.E., M.M.	Kepala Seksi Penyelenggaraan Jasa Kontribusi	6	0	Magister Manajemen	S-2

13	Muhammad Riswan Nasution, S.T.	Kepala Seksi Operasional Kendaraan	6	0	Universitas Islam Sumatera Utara	S-1
14	Vika Amalia Oktavia Lida, S.T., M.T.	Analisis Sumber Daya Air	14	6	Universitas Sumatera Utara	Arsitektur
15	Sawaluddin Saragih	Kasubbag TU UPT Operasional Pemeliharaan Jalan dan Drainase Medan	26	4	SLTA	SLTA
16	Doddy Faisal Hasibuan, S.E.	Plt. Kasubbag Umum dan Kepegawaian	6	9	Manajemen	S-1
17	M.Syafii Saragih, S.H.	Kasubbag TU UPT Operasional Pemeliharaan Jalan dan Drainase Medan Barat	9	0	UMSU – Ilmu Hukum	S-1
18	Selamat	Kasubbag TU UPT Operasional Pemeliharaan Jalan dan Drainase Medan Kota	9	0	Teknik Mesin	S-1
19	Tri Khamda Nugroho, S.T.	Pengawas Operasional Alat Berat	8	3	Universitas Islam Sumatera Utara	S-1
20	Nowventina Eventina Padang, S.E.	Penyusunan Program dan Evaluasi	8	3	Magister Sains	S-2

21	Zulaika Nisa, S.H.	Analisis Hukum	8	3	Universitas Islam Sumatera Utara	S-1
22	Syafridah, AMD	Pranata Komputer	8	9	Teknik Informatika	S-1

Sumber: Daftar Data Kepegawaian Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan (2024)

Peneliti menemukan bahwa pegawai Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan secara dominan adalah lulusan SMA seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.2. berikut ini.

Tabel 1.2 Jumlah Sumber Daya Manusia Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan

No	Uraian	Jumlah		Jumlah Pegawai	Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1.	Jumlah Pegawai (PNS)	165	32	197	100
2.	Kualifikasi Menurut Pendidikan				
	S2	19	6	25	12,69
	S1	48	20	68	34,52
	D-III	7	0	7	3,55
	SLTA Sederajat	68	5	73	37,06
	SMP	9	0	9	4,57
	SD	14	1	15	7,61
Jumlah		165	32	197	100

Sumber: Data Primer Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan (2024)

Data pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan yang lebih dominan yaitu lulusan SLTA Sederajat dengan jumlah 73 orang. Dari 73 pegawai tersebut memiliki jabatan sebagai PNS. Tidak sinkronnya pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka akan berkonsekuensi pada kinerja mereka. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Saputra (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai peranan penting dalam pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang sangat diperlukan. Sehingga jika pegawai tidak memiliki pendidikan yang cukup maka akan berkonsekuensi pada kinerja mereka.

Selain pada tidak sejalannya pendidikan pegawai dengan tugas yang dibebankan kepada mereka, peneliti juga mengidentifikasi adanya masalah pada pelatihan yang diselenggarakan oleh KPU Kabupaten Bombana. Pelatihan dilakukan sebagai sarana peningkatan pengetahuan guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Alhudhori (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembang tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Tabel 1.3 Peningkatan Kapasitas SDM Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan Tahun 2018-2022

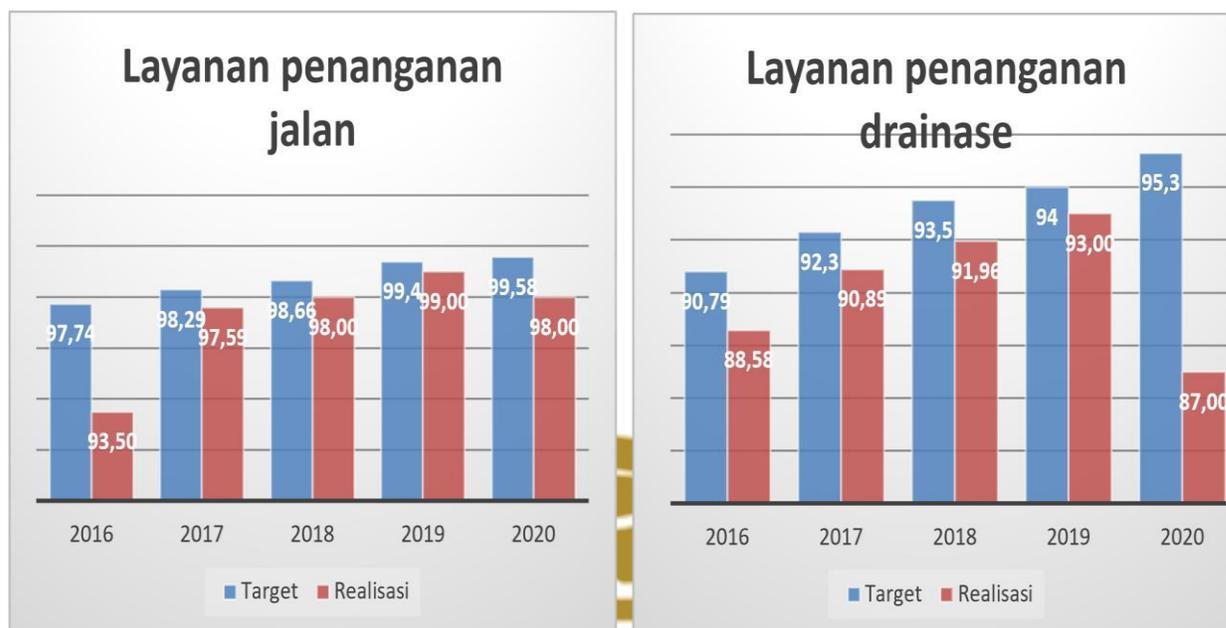
No	Nama Pelatihan	Tahun	Total SDM
1	Kegiatan Pemberdayaan Peningkatan SDM Tenaga Kerja Konstruksi	2018	61
2	Pembentukan Jaminan Mutu Konstruksi	2018	146
3	Pelatihan Pelaksanaan Lapangan	2018	60

	Drainase Perkotaan		
4	Pelatihan Pelaksanaan Lapangan Drainase Perkotaan	2019	60
5	Pelatihan Juru Gambar Dan Juru Hitung	2019	50
6	Pelatihan Pengawasan Lapangan Pekerjaan Jalan	2019	80
7	Pelatihan Juru Gambar	2021	29
8	Pelatihan Keselamatan Kerja (Sertifikat K3) Untuk Operator Alat Berat	2021	25
9	Pelatihan Juru Ukur (Surveyor)	2021	25
10	Bimbingan Teknis Badan Usaha Jasa Konstruksi	2022	100
11	Pelatihan Pelaksana Lapangan Pekerjaan Jalan	2022	40
12	Pelatihan Pelaksana Lapangan Pekerjaan Drainase Perkotaan	2022	30

Sumber: Data Primer Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan (2024)

Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan telah melakukan pelatihan tenaga kerja pada tahun 2018. Pada tahun 2020 Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan tidak dilakukan Pelatihan Tenaga Kerja dikarenakan pengalihan dana untuk Covid-19 dan dilanjutkan di tahun 2021.

Dari data pada tabel 1.3, diketahui bahwa yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia rata-rata yang berpendidikan D-III sampai S2 dikarenakan mereka sudah memadai dari segi pendidikan. Namun berbeda halnya dengan pegawai yang berpendidikan SD - SLTA Sederajat, para pegawai tersebut harus diseleksi terlebih dahulu. Pelatihan



Namun, banyak masalah yang dihadapi oleh Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan. Seringkali, proyek infrastruktur terhambat oleh keterbatasan anggaran. Selain itu, pembangunan infrastruktur dipengaruhi oleh faktor internal seperti kinerja pegawai yang buruk. Jadi, terhambatnya akses ke fasilitas publik adalah konsekuensi yang merugikan bagi masyarakat sebagai akibat dari penundaan pembangunan. Fasilitas masyarakat seperti kepadatan lalu lintas, drainase yang buruk, kualitas jalan, pengelolaan sampah, dan pembangunan yang tidak terencana dapat terkena dampak negatif dari masalah yang disebabkan oleh keterhentian pembangunan.

Gambar 1. 1 Grafik Layanan Penanganan Jalan dan Drainase

Sumber: Data Primer Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan (2024)

Dari data gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai belum terealisasi sepenuhnya dengan target yang dituju. Laporan Hasil Reses Kesatu Anggota DPRD Kota Medan Tahun 2022 menunjukkan bahwa masyarakat mengeluh tentang masalah infrastruktur karena banjir. Tanggung jawab untuk memastikan bahwa infrastruktur yang

dibangun memenuhi kebutuhan saat ini dan memberikan manfaat jangka panjang bagi generasi mendatang merupakan tanggung jawab Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan. Oleh karena itu, penting untuk menilai fungsi dan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Medan dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dan menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa tidak semua pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA yang diberikan pelatihan untuk peningkatan kompetensi. Selain itu, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan tidak berdasarkan analisis kebutuhan pencapaian kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan. Sehingga jika menelaah kedua permasalahan pendidikan dan pelatihan yang dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Selain isu pada konteks penelitian di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan seperti yang dijelaskan diatas, peneliti menemukan adanya kesenjangan penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2018) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung pula oleh Aliman (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Ratnasari (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang masalah di atas dan observasi awal pada konteks penelitian, serta adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengaruh perbedaan latar belakang pendidikan pegawai terhadap kinerja.
2. Kurangnya pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai.
3. Rendahnya kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah harus dibuat selama penelitian ini agar fokus penelitian tetap pada masalah. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai, pendidikan, dan pelatihan di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, agar diperoleh keruntutan dalam pembahasan perlu dikemukakan tujuan penelitian. Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memperkaya pengetahuan peneliti, mengasah kemampuan analisis, dan memberikan kontribusi akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas

Penelitian ini dapat membantu Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi Kota Medan dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif, meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai, serta memperbaiki produktivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan wawasan tambahan bagi pembaca tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta dapat menjadi referensi berharga bagi akademisi dan praktisi di bidang manajemen SDM.

