

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi melalui keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Gary Dessler (2000). SDM mencakup keahlian, energi, bakat, dan kreativitas individu dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2006) menambahkan bahwa SDM adalah sistem dan proses yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja.. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa SDM adalah faktor utama dalam keberhasilan organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara efektif untuk mencapai tujuan yang optimal.

Potensi merupakan kemampuan, kapasitas, atau sumber daya yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau suatu entitas yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Suryabrata (2006), potensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang sejak lahir dan masih dapat dikembangkan melalui latihan serta pengalaman. Slameto (2010) menambahkan bahwa potensi mencakup segala sesuatu yang dimiliki oleh individu atau lingkungan yang dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Gunawan (2012) menyatakan bahwa potensi merupakan kapasitas laten yang dapat dikembangkan guna menghasilkan manfaat atau keuntungan tertentu dalam berbagai aspek kehidupan. Sementara itu, Kartini Kartono (2003) mengemukakan bahwa potensi adalah daya atau kesanggupan yang masih tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat berkembang melalui pendidikan dan pengalaman. Howard

Gardner (1983:12) memperluas konsep potensi dengan mengaitkannya pada kecerdasan majemuk, di mana setiap individu memiliki potensi yang berbeda-beda dalam berbagai aspek, seperti linguistik, logis-matematis, spasial, kinestetik, musikal, interpersonal, intrapersonal, dan naturalistik. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa potensi adalah kapasitas atau sumber daya yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks individu, sosial, maupun lingkungan. Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Data Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2020	35	-
2021	37	5,71
2022	40	8,10
2023	45	12,5
2024	60	33.3

*Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi, Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 1.1 keterangan diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada dinas sosial kota jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi meningkat. Pada tahun 2020 sebanyak 35 orang. Pada tahun 2021 sebanyak 37 orang dan mengalami peningkatan sebesar 5,71%. Pada tahun 2022 sebanyak 40 orang meningkat sebesar 8,10%. Pada tahun 2023 sebanyak 45 orang dan meningkat sebesar 12,5%. Pada tahun 2024 sebanyak 60 orang dan meningkat sebesar 33,3%.

Potensi pegawai merupakan kesiapan seseorang untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara efektif, yang meliputi kemampuan (ability) dan kemauan (willingness). Potensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi

juga mencakup aspek kognitif, emosional, dan sosial yang memungkinkan pegawai untuk menghadapi berbagai situasi kerja. Menurut Az-Zahroh dan Safvitri (2023), potensi sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan dan kondisi situasional yang mendukung. Pegawai yang memiliki potensi tinggi akan lebih mudah diarahkan dan dibimbing, terutama ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan selaras dengan karakteristik individu dan konteks organisasi.

Selain itu, potensi pegawai dapat menjadi indikator penting dalam menentukan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi publik seperti Dinas Sosial Kota Jambi memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara administratif, tetapi juga adaptif dalam menghadapi dinamika sosial yang kompleks. Oleh karena itu, pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian peran strategis menjadi sangat krusial. Potensi yang dikelola dengan baik akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun kolektif, sehingga memberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Adapun potensi pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Data Potensi Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi**

No	Jabatan	Pendidikan	Keahlian Khusus	Pengalaman (Tahun)	Potensi Pengembangan
1.	Pekerja sosial	S1 Kesejahteraan Sosial	Pedampingan Masyarakat Konseling	5	Manajemen Khusus, Advokasi Sosial
2.	Analisis Kebijakan	S2 Kebijakan Publik	Perencanaan Program, Evaluasi Kebijakan	7	Formulasi Kebijakan Sosial
3.	Staff Administrasi	D3 Administrasi Publik	Pengarsipan Pelayan Publik	3	Manajemen Data, Layanan Digital
4.	Koordinator Program	S1 Sosiologi	Manajemen Proyek	6	Pengembangan Program Berbasis

No	Jabatan	Pendidikan	Keahlian Khusus	Pengalaman (Tahun)	Potensi Pengembangan
			Sosial, Kemitraan		Data
5.	Penyuluh Sosial	S1 Komunikasi	Edukasi Masyarakat, Fasilitasi	4	Media Kampanye Sosial, Literasi Digital
6.	Staff Keuangan	S1 Akutansi	Pengelolaan Anggaran, Laporan Keuangan	5	Perencanaan Keuangan Sosial
7.	Pedamping PKH	S1 Kesejahteraan Sosial	Assesmen Keluarga, Intervensi Sosial	3	Monitoring dan Evaluasi Program
8.	Operator Data DTKS	D3 Teknologi Informasi	Pengolahan Data, Sistem Informasi	4	Pengembangan Sistem Informasi Sosial
9	Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK)	S1 Sosiologi	Pedampingan Masyarakat, mediasi Sosial	6	Manajemen Konflik Sosial
10.	Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial	S2 Psikologi	Intervensi Psikososial, Konsultasi Sosial	8	Pengembangan Layanan

*Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi, Tahun 2025*

Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari D3 hingga S2, dengan keahlian yang mendukung berbagai aspek pelayanan sosial. Sebagian besar pegawai memiliki keterampilan dalam pendampingan masyarakat, manajemen program sosial, administrasi, serta analisis kebijakan, sementara beberapa lainnya menguasai aspek teknis seperti pengelolaan data, keuangan, dan intervensi psikososial. Dengan pengalaman kerja yang berkisar antara 3 hingga 8 tahun, mayoritas pegawai telah memiliki pemahaman yang baik dalam bidangnya. Potensi pengembangan pegawai mencakup berbagai bidang strategis, seperti manajemen kasus, advokasi sosial, monitoring program, pengembangan layanan rehabilitasi, hingga pengelolaan

sistem informasi sosial. Secara keseluruhan, pegawai Dinas Sosial Kota Jambi memiliki kompetensi yang solid dalam mendukung pelayanan publik, namun masih memerlukan penguatan di aspek digitalisasi layanan serta perencanaan kebijakan berbasis data agar lebih optimal dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Trihudiyatmanto (2020) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Temuan serupa juga didukung oleh studi Nur et al. (2020) yang meneliti pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan menyimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, penting bagi Dinas Sosial Kota Jambi untuk terus meningkatkan kedisiplinan pegawai guna mencapai kinerja yang optimal. Adapun indisiplin pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Pegawai Dalam Setahun	Tidak Disiplin			Jumlah Indisiplin	Persentase Indisiplin (%)
				A	TM	CP		
2020	35	235	8225	75	850	340	1265	15,38
2021	37	234	8658	82	900	370	1352	15,62
2022	40	233	9320	90	950	400	1440	15,45
2023	45	233	10485	96	1050	430	1576	15,03
2024	60	237	14220	105	1200	480	1785	12,55

*Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi, Tahun 2025*

Keterangan :

A : Alpa

TM : Tidak Masuk

CP : Cepat Pulang

Dilihat dari tabel 3 Berdasarkan data disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat bahwa ketidakhadiran dan indisipliner masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Jumlah pegawai meningkat dari 35 orang pada tahun 2020 menjadi 60 orang pada tahun 2024, seiring dengan bertambahnya beban kerja dan program sosial. Namun, tren pelanggaran disiplin juga mengalami peningkatan secara absolut, meskipun persentasenya cenderung stabil. Jumlah kejadian indisipliner seperti keterlambatan, pulang cepat (CP), dan ketidakhadiran tanpa keterangan (tidak disiplin) terus meningkat dari total 1.265 kasus pada 2020 menjadi 1.785 kasus pada 2024.

Persentase indisipliner tertinggi terjadi pada tahun 2021, yaitu sebesar 15,62%, sementara yang paling rendah pada tahun 2024 sebesar 12,55%. Rata-rata persentase pelanggaran disiplin tahunan berada di kisaran 12-15%, menunjukkan bahwa meskipun jumlah pegawai dan kehadiran meningkat, belum terdapat penurunan yang signifikan dalam perilaku indisipliner. Total keseluruhan kasus indisipliner selama lima tahun mencapai 7.418 kejadian, dengan jumlah terbesar berasal dari kategori terlambat masuk dan pulang cepat.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stress, menurunkan motivasi, serta berujung pada penurunan kualitas pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh Lusi (2024) menunjukkan bahwa

ketidakseimbangan beban kerja dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi, manajemen instansi perlu memastikan distribusi beban kerja yang proporsional agar pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Kinerja pegawai dalam organisasi publik memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Dinas Sosial Kota Jambi, sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam memberikan layanan sosial, dituntut untuk memiliki pegawai yang berkinerja tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan optimal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Indonesia masih berada pada angka 60%, yang menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelayanan (Nur et al., 2020). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah potensi individu, disiplin kerja, dan beban kerja, yang apabila dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas dalam bekerja. Dapat dilihat jumlah target dan realisasi pada Kantor Dinas Sosial Kota Jambi dalam limat tahun terakhir pada tabel berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Target dan Realisasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi**

<b>Tahun</b>	<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Rata-rata (%)</b>
2020	1	Pelayanan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	100	85	83,6
	2	Penyaluran Bantuan Sosial Tepat Sasaran	100	80	
	3	Pembinaan Lembaga Kesejahteraan Sosial	100	79	

Tahun	No	Program	Target (%)	Realisasi (%)	Rata-rata (%)
	4	Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Masalah Sosial	100	82	
	5	Perlindungan dan Jaminan Sosial Masyarakat Rentan	100	92	
2021	1	Pelayanan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	100	88	84,2
	2	Penyaluran Bantuan Sosial Tepat Sasaran	100	84	
	3	Pembinaan Lembaga Kesejahteraan Sosial	100	79	
	4	Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Masalah Sosial	100	85	
	5	Perlindungan dan Jaminan Sosial Masyarakat Rentan	100	85	
2022	1	Pelayanan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	100	91	88,2
	2	Penyaluran Bantuan Sosial Tepat Sasaran	100	87	
	3	Pembinaan Lembaga Kesejahteraan Sosial	100	86	
	4	Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Masalah Sosial	100	90	
	5	Perlindungan dan Jaminan Sosial Masyarakat Rentan	100	87	
2023	1	Pelayanan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	100	95	91,8
	2	Penyaluran Bantuan Sosial Tepat Sasaran	100	92	
	3	Pembinaan Lembaga Kesejahteraan Sosial	100	88	
	4	Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Masalah Sosial	100	90	
	5	Perlindungan dan Jaminan Sosial Masyarakat Rentan	100	94	
2024	1	Pelayanan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	100	96	93,4
	2	Penyaluran Bantuan Sosial Tepat Sasaran	100	94	
	3	Pembinaan Lembaga Kesejahteraan Sosial	100	91	

Tahun	No	Program	Target (%)	Realisasi (%)	Rata-rata (%)
	4	Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Masalah Sosial	100	93	
	5	Perlindungan dan Jaminan Sosial Masyarakat Rentan	100	93	

*Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi, Tahun 2025*

Dilihat dari tabel 4 Berdasarkan data kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya peningkatan yang konsisten dalam pencapaian target kerja. Pada tahun 2020, rata-rata realisasi program berada pada angka 83,6%, dengan kinerja tertinggi dicapai pada program perlindungan dan jaminan sosial masyarakat rentan (92%). Meskipun tahun tersebut masih terdampak pandemi, capaian kinerja tetap cukup baik. Pada tahun 2021, realisasi meningkat menjadi rata-rata 84,2%, menunjukkan adanya perbaikan dalam pelayanan dan distribusi program, terutama dalam penyaluran bantuan sosial dan rehabilitasi sosial.

Tahun 2022 menunjukkan lompatan yang lebih signifikan dengan rata-rata capaian mencapai 88,2%. Seluruh program menunjukkan perbaikan, terutama pelayanan data DTKS dan pembinaan lembaga sosial yang berhasil mendekati target optimal. Tren positif ini terus berlanjut pada tahun 2023, dengan rata-rata capaian meningkat menjadi 91,8%. Seluruh program hampir mencapai target maksimal, mencerminkan efektivitas kerja dan penguatan sistem manajemen pelayanan sosial.

Puncaknya terjadi pada tahun 2024, di mana rata-rata capaian kerja mencapai 93,4%. Hampir seluruh program direalisasikan dengan sangat baik, mencerminkan peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi pelaksanaan program, dan kesadaran kerja pegawai yang tinggi. Secara keseluruhan, data ini

menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kota Jambi telah berhasil memperkuat kinerja kelembagaan secara progresif melalui peningkatan tata kelola, evaluasi program yang tepat sasaran, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Beban kerja Dinas Sosial Kota Jambi dari tahun 2020 hingga 2024 mengalami peningkatan secara bertahap dan konsisten. Beban kerja dalam konteks ini dapat diukur melalui jumlah dan ragam program yang dijalankan serta sejauh mana target kerja dapat direalisasikan oleh pegawai. Terdapat lima program inti yang dijalankan secara rutin setiap tahun, yaitu Pelayanan DTKS, Penyaluran Bantuan Sosial, Pembinaan Lembaga Kesejahteraan Sosial, Rehabilitasi Sosial, dan Perlindungan Sosial Masyarakat Rentan.

Pada tahun 2020, rata-rata pencapaian dari lima program tersebut adalah sebesar 83,6%, menandakan adanya tantangan awal dalam efektivitas pelaksanaan program. Namun, capaian ini terus meningkat secara konsisten pada tahun-tahun berikutnya: 84,2% di tahun 2021, 88,2% di tahun 2022, 91,8% pada tahun 2023, dan mencapai puncaknya di tahun 2024 dengan realisasi rata-rata 93,4%. Kenaikan ini menunjukkan bahwa meskipun volume dan kompleksitas pekerjaan meningkat, kinerja pegawai tetap mampu memenuhi bahkan mendekati target maksimal.

Khusus pada program pelayanan DTKS dan perlindungan sosial masyarakat rentan, realisasi kinerja cenderung berada pada angka tertinggi, menunjukkan bahwa dua sektor ini menjadi fokus utama dalam distribusi beban kerja dan sumber daya. Dengan kata lain, Dinas Sosial tidak hanya mengalami peningkatan volume kerja, tetapi juga mampu menjaga kualitas pelaksanaan tugasnya secara efektif.

Dalam konteks Dinas Sosial Kota Jambi, terdapat beberapa permasalahan yang masih menjadi tantangan, seperti tingkat disiplin yang belum optimal, beban kerja yang tidak merata, serta kurangnya pengelolaan potensi individu secara maksimal. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh potensi individu, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh disiplin kerja dan potensi individu terhadap kinerja pegawai, tetapi masih sedikit yang mengkaji hubungan ketiga variabel ini secara bersamaan, terutama dalam lingkup Dinas Sosial. Studi yang dilakukan oleh Nadeak (2022) menyoroti pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, namun tidak secara spesifik membahas dampak beban kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini akan berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis ketiga faktor ini secara komprehensif dan mendalam.

Lebih lanjut, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis dengan memperkaya literatur tentang manajemen kinerja pegawai di sektor publik, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak terkait dalam merancang kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan perencanaan dan implementasi strategi yang tepat, diharapkan pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Sosial dapat semakin meningkat, sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat yang lebih optimal.

Sebagai tambahan, kondisi lingkungan kerja dan faktor kepemimpinan juga dapat menjadi aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang suportif dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai faktor tambahan yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja pegawai, sehingga memberikan wawasan yang lebih luas bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kualitas layanan publik, khususnya dalam lingkup Dinas Sosial Kota Jambi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis yang lebih tepat dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :” **PENGARUH POTENSI, PEGAWAI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA JAMBI**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Potensi pegawai belum dikelola secara maksimal, terlihat dari kesenjangan antara kompetensi pegawai dan kebutuhan pekerjaan, serta minimnya upaya pengembangan kapasitas.
2. Disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, ditandai oleh tingginya jumlah kasus indisipliner seperti ketidakhadiran, pulang cepat, dan ketidaktepatan waktu.

3. Beban kerja tidak merata, sehingga sebagian pegawai mengalami beban kerja berlebih yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja, sementara sebagian lainnya belum dimanfaatkan optimal.
4. Kinerja pegawai Kantor Dinas sosial Kota Jambi belum memenuhi target yang ditetapkan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran potensi pegawai, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh potensi pegawai, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh potensi pegawai, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi secara parsial?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh potensi pegawai, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial kota jambi. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan potensi pegawai, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh potensi pegawai, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.

3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh potensi pegawai, disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

#### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai di sektor publik. Manfaat teoritis yang dihasilkan meliputi:

1. Memperkaya literatur akademik terkait hubungan antara potensi individu, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Sosial.
2. Mengembangkan teori dan konsep yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian-penelitian berikutnya.
3. Mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya, di mana belum banyak studi yang menganalisis secara simultan pengaruh potensi individu, disiplin kerja, dan beban kerja dalam satu model penelitian.
4. Menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan memberikan temuan empiris yang dapat diuji lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas, baik di sektor publik maupun swasta.

5. Menyediakan data empiris yang valid sebagai bahan pertimbangan bagi akademisi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja instansi pemerintah.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini juga memiliki manfaat langsung bagi para praktisi dan pemangku kepentingan, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Jambi dan instansi publik lainnya. Manfaat praktis yang dapat diperoleh adalah:

1. Memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Dinas Sosial Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan potensi individu, peningkatan disiplin kerja, serta pengaturan beban kerja yang lebih seimbang.
2. Menjadi pedoman bagi pimpinan instansi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Membantu pegawai memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengembangkan potensi individu secara lebih optimal.
4. Menjadi referensi bagi instansi pemerintahan lainnya dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam memastikan keseimbangan beban kerja dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
5. Meningkatkan kualitas layanan sosial kepada masyarakat, dengan memastikan bahwa pegawai Dinas Sosial memiliki kinerja yang optimal

dalam menjalankan tugasnya, sehingga pelayanan yang diberikan lebih cepat, tepat, dan efektif.

