

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan (**Ismanto, 2021**). Kualitas sumber daya manusia merupakan tantangan terbesar karena pengelolaannya tidak mudah. Manajemen dituntut untuk mengelola sumber daya yang berkualitas baik dengan memberikan motivasi dan komunikasi yang baik guna mencapai kinerja yang prima (**Sugiarto & Putra, 2020**).

Sumber daya manusia yang potensial merupakan sumber kekuatan bagi suatu organisasi. Organisasi yang hebat adalah organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang handal. Bidang ini sangat penting dalam manajemen yang merujuk pada *human resource* (**Imam Baihaqi, 2021**). Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk terus berkembang dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin pesat (**Maytari et al., 2021**). Manajemen sumber daya manusia menjadi pokok *esensial* yang dibutuhkan dalam perusahaan guna mendukung implementasi strategi bisnis yang efektif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menghadapi persaingan pada saat ini, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas membantu pemerintah dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam tugas membantu pemerintah di bidang menetapkan program dan kegiatan pengembangan energi dan sumber daya mineral. Maka Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Dengan ini perlu membangun kinerja karyawan yang baik sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berkiblat pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi, dalam aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Sumber daya manusia perlu untuk ditingkatkan, dikembangkan, dilatih dan dikelola kembali agar meningkatnya kinerja karyawan (**Prasetyo & Hasyim, 2022**).

Dari pendapat diatas terlihat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis dan tercapainya tujuan organisasi. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Kinerja merupakan suatu aksi, bukan kejadian (**Sari et al., 2019**). Dengan demikian bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Apabila kinerja karyawan disuatu perusahaan memperoleh hasil yang baik, maka sangat penting untuk dibentuk sebuah organisasi (**Yoyo Sudaryo, 2020**). Keberhasilan suatu instansi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Menurut (**Puspita & Widodo, 2020**) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya baik berupa fisik maupun material (**Wiyanto & Idruss, 2021**). Maka dari itu untuk mencapai hal tersebut seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Namun Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Barat belum maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa permasalahan yang dihadapi adalah para karyawan yang

tidak memiliki kebiasaan yang sama yang membuat budaya organisasi sulit terealisasi dengan optimal. Selain itu terdapat indikasi karyawan yang mengalami krisis motivasi kerja pada kinerja karyawan Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Lalu juga didapatkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidaklah memuaskan. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh kepemimpinan dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan.

Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa fokus dan konsisten dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **(Siregar, 2018)** bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh **(Nurhakim, 2018)** bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang

baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (**Nurhakim, 2018**) bahwa Kedisiplinan memperkuat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh (**Mubammadiy et al., 2019**) bahwa secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana. Menurunnya disiplin kerja karyawan akan membuat karyawan tersebut akan mempengaruhi menurunnya. Maka dari itu, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, Menurut **Alessandra louders Sutrisnoputri,dkk (2018)** mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data yang didapat jumlah Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2021 berjumlah 66 orang, yang apabila dikategorikan berdasarkan Golongan Ruang Kepangkatan dan Tingkat Pendidikan sebagaimana tabel

berikut.

**Tabel 1.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan Tingkat Pendidikan.**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana	13
2	Sarjana (S1)	32
3	Diploma (D3)	3
4	SMA/SMK/Sederajat	16
5	SMP/Sederajat	1
6	SD	1

*Sumber data : Sekretariat Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat*

**Tabel 1.2 Jumlah Aparatur Sipil Negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Sumbar Berdasarkan Golongan Ruang Kepangkatan Tahun 2021**

No	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	IV/d	1
2	Pembina Tk. I	IV/b	1
3	Pembina	IV/a	11
4	Penata Tk. I	III/d	15
5	Penata	III/c	11
6	Penata Muda Tk.I	III/b	14
7	Penata Muda	III/a	3
8	Pengatur Tk.I	II/d	7
9	Pengatur	II/c	1
10	Pengatur Muda	II/a	1
11	Juru Tk.I	I/d	1

*Sumber data : Sekretariat Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan data dibawah ini dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Tahun 2021 Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

telah merencanakan sasaran, Indikator dan target yang hendak dicapai dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021-2022**

No	Indikator Kinerja (2021)	Indikator Kinerja (2022)	Target Tahunan		Realisasi		Capaian %	
			2021	2022	2021	2022	2021	2022
1.	Rasio Desa Berlistrik	Porsi Energi Terbarukan pada Bauran Energi	99,96%	29,00%	99,91%	29%	100,21	100
2.	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Rasio Elektrifikasi	A	99,50%	99,91%	99,98%	100,21	100,48
3.	Rasio desa berlistrik	Presentase Luasan Daerah Konservasi Air Tanah	99,6%	37,50%	100%	37,5%	100,04	100
4.		Nilai evaluasi akuntabilitas		A (80,60)	100%	BB (76,6)	100,04	111,91
5.		Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi		Baik (76,61)	BB	Sangat baik (85,74)	98,25	111,91

*Sumber data : Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat*

Dari data tabel di atas ada indikator kinerja telah memenuhi target yang

ditetapkan atau sebesar  $\geq 100\%$  yaitu indikator kinerja sasaran Peningkatan Pemanfaatan Energi Terbarukan, sasaran Rasio Elektrifikasi, sasaran Meningkatnya Daerah Konservasi Air Tanah, sasaran Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi dan terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang belum memenuhi target atau  $< 100\%$  yaitu indikator kinerja sasaran Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja. Peningkatan kinerja karyawan karena karyawan mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi. kegiatan Sosialisasi Secara Menyeluruh dan Komprehensif untuk Penggunaan Teknologi yang Menerapkan Konservasi Energi dan sub kegiatan Pengalokasian Anggaran untuk Program Konservasi Energi. Pada tahun 2022 target kinerja sasaran strategis Peningkatan Pemanfaatan Energi Terbarukan adalah sebesar 29% dan dapat dicapai realisasi sebesar 29,28%. Maka dari itu untuk mencapai target suatu perusahaan harus menerapkan seluruh karyawannya memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.

Menurut **Kholilah, Zamawi, Fitantina, (2019)** indikator kinerja karyawan memiliki enam indikator yaitu: (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) ketepatan waktu, (d) efektifitas, (e) kemandirian, (f) komitmen kerja. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan maka perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan yang diharapkan karyawan mampu meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Dengan kualitas yang baik dan semakin membaik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk sebagai sarana meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi pada era globalisasi. Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar bisa mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.melakukan perencanaan tugas dan pengembangan terhadap seluruh karyawan untuk melaksanakan urusan dan tugas pembantu bidang energi dan sumber daya mineral.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi antara lain:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis bidang sumber daya mineral.
2. Penyelenggaraan urusan bidang energi sumber daya mineral meliputi kesekretarian,bidang listrik dan pemanfaatan energi,mineral,geologi dan air tanah,panas bumi dan migas ,serta bidang bina usaha dan Kerjasama.
3. Penyelenggaraan fasilitas urusan bidang energi dan sumber daya mineral meliputi bidang listrik dan pemanfaatan energi,mineral,geologi dan air tanah,panas bumi dan migas,serta bidang bina usaha dan kejasama.
4. Penyelenggaraan tugas-tugas kesekretarian.

5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat melakukan penilaian kinerja kepada seluruh karyawan yang bekerja. Penilaian kinerja menyangkut beberapa aspek antara lain sikap, kejujuran, semangat kerja, kompetensi dan berbagai aspek lainnya yang dinilai. Evaluasi terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan, karena melalui penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat melihat kualitas karyawan dalam membangun perusahaan.

Dalam sistem pemberian kompensasi sudah ditetapkan di perusahaan, misalnya: gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perusahaan juga memberikan insentif berupa piagam penghargaan dan uang kepada karyawan teladan misalnya kepada karyawan yang bekerja dalam masa kerja yang lama, berdasarkan absensi atau kehadirannya dan karyawan yang dapat memenuhi target kerja yang ditentukan. Menurut beberapa karyawan pemberian kompensasi berupa upah lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Misalnya upah lembur yang seharusnya didapat pada akhir bulan saat lembur tetapi didapat diawal bulan yang baru. Hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak optimal dan tidak terlaksana dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **(Bina & Dan, 2022)** bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensai terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. dengan diberikannya kompensasi yang

baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, kinerja pegawai yang mempengaruhi kompensasi, memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan yang terjadi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Keterkaitan tersebut adalah ketika pegawai merasa puas terhadap kompensasi yang didapat dan cara kepemimpinan atasan yang baik terhadap bawahan yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan juga dapat membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan adanya hal tersebut pegawai dalam suatu organisasi akan terus menunjukkan sikap positif dan melihat semangat kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut juga berhubungan dengan kompensasi yang berlaku dalam organisasi. Apabila adanya kompensasi atau bonus untuk karyawan dalam bekerja, maka pekerjaan yang dilakukan akan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan semua karyawan akan bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini akan berbeda apabila pegawai mendapatkan kompensasi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga karyawan tidak bisa meningkatkan kualitas kerjanya dalam bekerja. Sebaliknya pegawai atau karyawan akan melihat sifat negatif yang berdampak pada kurangnya disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efektif dan efisien.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai

pertimbangan dan landasan penelitian ini yaitu Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menyatakan variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini mengenai kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penulisan ini lebih fokus pada variabel Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”**.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya Kompensasi yang berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
2. Terjadinya penurunan kualitas kinerja pegawai pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan oleh Kompensasi yang belum berjalan sesuai dengan semestinya.
3. Masih terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan

Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan oleh kepemimpinan yang belum berjalan dengan baik.

4. Masih rendahnya kedisiplinan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.disebabkan oleh kurangnya tatanan pimpinan terhadap karyawan.
5. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan kompensasi yang tidak berjalan dengan semestinya.
6. Masih rendahnya kualitas pelayanan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan kurangnya disiplin kerja.
7. Terjadinya penurunan efisiensi kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan kurangnya disiplin kerja.
8. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan belum adanya kompensasi atau bonus pada karyawan yang mendapat prestasi kerja.
9. Masih kurangnya kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.yang disebabkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan.
10. Masih Rendahnya Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh kompensasi,

kepemimpinan dan disiplin kerja yang masih kurang baik.

### **1.3 BATASAN MASALAH**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kompensasi, kepemimpinan sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan dilingkungan pemerintahan Kota Padang khususnya pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

### **1.4 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

6. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja mampu memediasi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

### **1.5 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

- 1.5.1 Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
- 1.5.2 Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
- 1.5.3 Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
- 1.5.4 Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
- 1.5.5 Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap

kinerja pegawai melalui Kedisiplinan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

1.5.6 Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui Kedisiplinan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

1.5.7 Menganalisis pengaruh kinerja karyawan melalui disiplin kerja melalui variabel intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

## **1.6 MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yg diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

### **2. Bagi Akademis**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman UPI YPTK Padang.

3. Bagi peneleti selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat dan memberikan solusi alternatif terutama dalam bidang kompensasi yang berkaitan Dengan Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tersebut.

5. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan UPI YPTK Padang.

6. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian .

7. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.