

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi **(Sri Larasati, 2018)**.

Sumber daya manusia memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men* **(Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas, 2021)**.

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan

sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. Dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dibutuhkan disiplin kerja untuk memacu kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkembang dan mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya (**Khusnul Nisa Ariyani, 2021**).

Hal yang menarik untuk dibahas atau dikaji, khususnya aspek dalam manajemen sumber daya manusia adalah hal mengenai kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan akan memberikan komitmen perusahaan pada karyawan tentunya akan membantu karyawan memiliki karir yang sukses dan memuaskan. Persaingan di dunia perusahaan semakin kompetitif. Dalam perkembangan zaman kemajuan teknologi kompetisi dalam perusahaan bukan hanya tentang memperebutkan pangsa pasar dan keuntungan yang diperoleh, tetapi hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan ialah kompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada kinerja karyawan melalui pelatihan kerja yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian

khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (**Jufrizen & Hadi, 2021**).

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (**Intan Utari et al., 2019**).

Dinas pendidikan dan kebudayaan merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah bidang pendidikan, dinas pendidikan sebagaimana dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, dinas pendidikan sebagaimana mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah dibidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Instansi yang menganggap karyawan itu aset berharga pasti akan selalu memperhatikan kebutuhan membanggakan diri dengan kemampuan sehingga timbul kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (**Disdik, 2021**).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang (sekarang) merupakan perubahan dari beberapa nama sebelumnya adalah instansi Pemerintah Pusat di Daerah yang berasal dari struktur Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI / Departemen Pendidikan Nasional. Perubahan nama terjadi karena mengikuti pergantian nama Kementerian sesuai dengan kebijakan Pemerintah saat itu.

Agar tujuan instansi dapat tercapai karyawan harus memiliki kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang memiliki suatu Visi dan Misi. Visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu terwujudnya pendidikan yang unggul, berdaya saing, kreatif dan beriman. Sedangkan Misi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, serta kualitas layanan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukan sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan kinerja yang berujung

pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Oktober 2022 dengan bagian Kasubag Kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang terlihat adanya penurunan kinerja pegawai, seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan, masih ditemukan karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja dan masih banyak karyawan yang bersantai-santai pada jam kerja.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang**  
**Tahun 2021**

No	Indikator Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Kedisiplinan Kehadiran	100	80
2	Orientasi Pelayanan	100	86
3	Integritas	100	86
4	Kepuasan Kerja	100	85
5	Kerjasama	100	87
6	Kepemimpinan	100	85
7	Komitmen	100	80
8	Kerapian	100	80
9	Pelatihan Kerja	100	78
10	Pengembangan Karir	100	80

*Sumber: Bagian KASUBAG Kepegawaian Kota Padang 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 10 indikator kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum terealisasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kedisiplinan kehadiran terealisasikan sebanyak 80%, orientasi pelayanan terealisasikan sebanyak 86%, integritas terealisasikan sebanyak 86%, kepuasan kerja terealisasikan sebanyak 85%, kerjasama baru terealisasikan 87%, kepemimpinan teralisasiikan sebanyak 85%, komitmen baru terealisasikan sebanyak 80%, kerapian terealisasikan sebanyak 80%, pelatihan kerja terealisasikan sebanyak 78%, dan pengembangan karir terealisasikan sebanyak 80%. Maka terlihat dari 10 indikator kerja yang paling tinggi mencapai 87% dan yang paling rendah hanya mencapai 75%.

Dari data diatas dapat dioptimalkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Padang banyak yang belum mencapai target. Hal ini terinduksikannya kinerja karyawan yang belum optimal, disinyalir dan disebabkan oleh pelatihan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi masih belum sesuai harapan.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang ingin mengusahakan agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan pelatihan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap organisasi dalam mengorganisir orang-orang yang ada didalam organisasi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu ( **Sri Langgeng Ratnasari et al., 2021**).

Pelatihan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat berarti serta hendak memastikan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun wujudnya serta tingkatannya pada hakikatnya hendak mengarahkan pada sesuatu pergantian sikap, baik secara orang ataupun berkelompok. Untuk sesuatu organisasi ataupun industry terdapatnya orang-orang terampil didalam organisasi tersebut memiliki makna sangat berarti sebab organisasi hendak berperan dengan efisien bila ditangani oleh orang-orang yang memiliki keahlian dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Selaku salah satu metode buat tingkatkan keahlian serta menghasilkan sumber energi yang terampil, pelatihan ataupun *training* sangat

diperlukan. Pelatihan tersebut wajib disesuaikan dengan bidang pekerjaannya tiap-tiap supaya sumber energi manusianya betul-betul pakar dibidangnya tiap-tiap **(Wiwin Herwina, 2021)**.

Pelatihan mengarah pada kepuasan kerja Namun, jika disediakan kebutuhan karyawan mengarah pada kurangnya kepuasan kerja Selain itu, meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pelatihan meningkatkan kemampuan pekerja sehingga pada akhirnya mengarah pada keterikatan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Di era kemajuan teknologi saat ini di mana perusahaan lebih kompleks dan lebih terorganisir, pelatihan, kemajuan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan karyawan secara hasil membantu memecahkan masalah yang kompleks. Sebuah penelitian baru-baru ini menegaskan bahwa persepsi karyawan mengenai pelatihan terkait pekerjaan menarik perilaku positif terkait pekerjaan **(Saeed Muhammad et al., 2020)**.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir, pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman kerja yang sesuai dalam organisasi, atau upaya formal berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi yang fokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan organisasi. Pengembangan karir terdiri dari lima aspek/variabel, yaitu: keadilan dalam karir, pegawai membutuhkan keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan yang sama untuk kemajuan karir; perhatian terhadap supervisi, pegawai

membutuhkan supervisornya untuk berperan aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik secara berkala terhadap kinerja; kesadaran akan peluang karir, dimana karyawan membutuhkan pengetahuan tentang peluang untuk kemajuan karir; pemenuhan minat, karyawan memiliki tingkat kepentingan yang berbeda dalam kemajuan karir tergantung pada berbagai faktor, sehingga beberapa informasi dituntut untuk mendorong minat mereka; kepuasan karir, karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada usia dan jabatan. Program karir yang efektif harus mempertimbangkan perbedaan persepsi terhadap keinginan karyawan. Harapan karyawan terhadap program karir yang dikembangkan oleh departemen SDM dan disesuaikan dengan berbagai usia, jenis kelamin, posisi, pendidikan, dan faktor lainnya (**Hamzah, Hubeis, and Hendri 2020**).

Keberhasilan pengembangan karir sangat penting bergantung pada program yang dilaksanakan oleh perusahaan. Disisi lain juga dipengaruhi oleh peranan-peranan yang dilakukan oleh setiap individu karyawan. Karyawan yang memiliki perencanaan karir secara jelas serta ditunjang oleh pengembangan karir maka akan berpengaruh terhadap komitmennya terhadap perusahaan. Hal ini, selaras dengan pernyataan Siagian bahwa perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih besar dikalangan pegawai. Penilaian komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan, ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karir yang telah diterapkan terhadap karyawan.

Selanjutnya, persepsi karyawan terhadap pengembangan karir akan berdampak memiliki konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Sehingga karyawan tersebut menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Hal ini berimplikasi terhadap tingkat komitmen yang tinggi (**Hamid, Hakim, and Shaleha 2021**).

Pengembangan karir suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Pengembangan karir juga dapat sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan karir (career development) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan (**Wakhinuddin, 2020**).

Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen dapat ditingkatkan dan

dimanfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan (**Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif, 2018**).

Komitmen organisasi telah menangkap pikiran para sarjana selama bertahun-tahun. Demikian pula, para profesional telah terpikat karena hasil yang diinginkan dari komitmen organisasi tingkat tinggi yang mencakup peningkatan pengeluaran, peningkatan kepuasan kerja, dan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Ini termasuk keyakinan karyawan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya khusus atas nama organisasi dan terakhir, memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (**Brenyah 2019**).

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkompotensi dalam menghadapi perunahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan karyawan dalam menghadapi era globalisasi sangat membutuhkan etika kerja yang baik, komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas kerja (**Jufrizen, Maya Sari, 2022**).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Rozi and Puspitasari 2021**) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang” menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Elizar and Tanjung 2018**) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Saehu 2018**) dengan judul “Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar” menunjukkan bahwa Pembinaan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang kuat, artinya semakin baik pembinaan dan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat..

Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Sunarsi et al. 2020**) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta” menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Tuti, Riyanto, and Mulina 2020**) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta” menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Produktivitas kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Tidak ada pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja, dan adanya pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Patricia 2021**) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bandara Abdulrachman Saleh” menunjukkan Variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai hipotesis dapat diterima bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel terikat yang dianalisis seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang“**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Masih rendahnya pencapaian target dari kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Rendahnya pencapaian target kinerja pegawai disebabkan oleh pelatihan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih kurang optimal.
3. Pengembangan karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih rendah.
4. Kurangnya komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
5. Masih banyaknya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang bersifat individual dalam bekerja.
6. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam meningkatkan kinerjanya masih belum optimal.

7. Adanya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih bersantai-santai pada saat jam kerja.
8. Pimpinan yang masih kurang tegas terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
9. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih rendah.
10. Pengawasan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih belum optimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan pelatihan kerja dan pengembangan karir (X) sebagai variabel independent, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependent, serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Padang.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel Interveing pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
6. Pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
7. Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel Interveing pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pelatihan kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai, dan komitmen organisasi serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

### **3. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pelatihan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

### **4. Bagi Perusahaan**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Perusahaan dan dapat memberikan solusi alternative dalam meningkatkan kinerja pegawai.