

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut ujung tombak untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan maupun pegawai yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia karyawan maupun pegawai merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya disiplin kerja, lingkungan kerja.

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian.

Kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Seorang pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai dianggap memiliki kemampuan, jasmani yang

sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Serta kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu **(Emerto et al., 2024)**.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi yaitu visi dan misi perusahaan **(Farinah & Mulyadin, 2019)**.

Pengertian sumber daya manusia atau di singkat SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi **(Ardista et al., n.d.)**.

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat didalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen **(Dwi Suseno & Dkk, 2023)**.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Para pegawai dan para pimpinan dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Kebutuhan pengembangan yang spesifik dapat diidentifikasi oleh perencanaan sumber daya manusia. Pegawai yang berkembang menghasilkan nilai ekonomis yang lebih positif bagi organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak dikembangkan. Kemampuan pegawai memberikan nilai yang lebih pada organisasi dibandingkan para kompetitor, karena kemampuan pegawai tidak mudah diduplikasi oleh kompetitor **(Dwi Suseno & Dkk, 2023)**.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apa pun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi

kemanusiaan (Syafira N, 2019).

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Ahmad et al., 2022) .

Kedisiplinan merupakan faktor operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Wulandari et al., 2019).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keamanan tertentu **(Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022)**.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*" tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauh mana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja asal kata dari *Performance*. Selanjutnya *Performance* itu sendiri diartikan sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu **(Sukartini & Gaol, 2022)**.

Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat terciptanya suasana yang damai bagi pegawai perpustakaan agar ketika adanya kegiatan yang dilakukan didalam ruangan dapat membuat orang sekitar merasakan kedamaiannya dan rasa tenang ketika berada didalam Perpustakaan, selain tempat membaca

perpustakaan juga bisa sebagai sarana prasarana ketika kita melakukan pencarian sebuah jurnal dan materi dalam ilmu perkuliahan.

Faktor – faktor yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah semangat kerja dan budaya kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah menempuh beberapa cara misalnya melalui menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawainya. Pada dasarnya merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja dalam rangka mendukung kontribusi para pegawainya menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai timbulnya suasana hati dan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik. Semangat kerja adalah suasana yang positif pada suatu organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan sikap individu atau sekelompok orang yang mendukung seluruh aspek kerja. Termasuk aspek antara lain lingkungan kerja baik sektor internal maupun eksternal yang secara optimal dikelola sesuai dengan kepentingan pencapaian organisasi **(Bestara et al., 2022)**.

Suatu organisasi dimana karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pimpinannya. Perusahaan tidak akan dapat berjalan baik meskipun perusahaan menggunakan teknologi yang sangat canggih sekalipun. Pegawai selalu dituntut untuk meningkatkan produktifitas kerja demi kelangsungan dan peningkatan kinerja

serta keuntungan perusahaan.

Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai, jika pegawai bergairah bekerja, mau memberikan kemampuannya yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, dan berkemauan untuk mencapai prestasi yang optimal, sehingga akan menghasilkan output yang berkualitas. Untuk itu, peran karyawan atau pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan atau suatu dinas. Masalah menyatukan keinginan pegawai dan kepentingan perusahaan merupakan hal yang penting, karena menciptakan suatu kerjasama yang saling menguntungkan dan memberikan kepuasan masing-masing pihak. Setiap individu memiliki tuntutan motivasi yang berbeda, oleh karena itu setiap pemimpin harus dapat memahami perbedaan motivasi pada setiap individu agar pemimpin dapat dengan cepat mengambil keputusan di dalam memberi tugas ataupun menempatkan seseorang berdasarkan tuntutan motivasinya.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Guna mengendalikan kedisiplinan pegawai agar mendapatkan

hasil yang maksimal maka perlu dilakukan inovasi pengendalian kualitas pekerjaan melalui penciptaan perilaku budaya kerja yang baik dalam bekerja pada setiap melaksanakan aktivitas. Budaya-budaya kerja yang baik tersebut di antaranya adalah: bersih, rapi, teliti, rajin atau disiplin dan lain-lain **(Pemerintahan et al., 2023)**.

Kepuasan kerja adalah situasi yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Pendapat lain juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam

mencapai tujuan pada diri seseorang serta mencapai kepuasan tertentu **(Ragil et al., 2023)**.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain **(Bestara et al., 2022)**.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa

pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya perusahaan. Pengertian kinerja kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Peningkatan kualitas adalah tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi (**Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022**).

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja

adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (**Ahmad et al., 2022**).

Lingkungan kerja merupakan Lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi hasil kerjanya yang diberikan kepada pekerja tersebut. Lingkungan kerja merujuk pada segala peralatan dan materi yang ditemui oleh seseorang, kondisi di tempat di mana mereka bekerja, serta cara dan pengaturan pekerjaan, baik secara individual maupun dalam kelompok. Elemen-elemen lingkungan kerja berhubungan dengan kemampuan manusia untuk memengaruhi terbentuknya. Kondisi kerja yang baik adalah saat menciptakan lingkungan yang sehat, nyaman, aman, dan penuh kebahagiaan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka (**Emerto et al., 2024**).

Lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari

lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain (**Ahmad et al., 2022**).

Dari hasil observasi yang dilakukan diperoleh data rekapilitasi hasil penelitian Sasaran kinerja pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Hasil Penelitian Sasaran Kinerja
Pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Pada Tahun 2022

NO	DIVISI	TAHUN	HASIL KERJA	PERILAKU	JUMLAH
1.	Sekretaris Daerah	2022	2	2	83
2.	Kepala Dinas	2022	25	2	83
3.	Kepala Bidang Deposit, Pengembangan, dan Pelestarian bahan Perpustakaan	2022	18	2	83
4.	Kepala Bidang Kearsipan	2022	12	2	83

5.	Sekretaris Dinas	2022	13	2	83
6.	Kepala Bidang Layanan,otomasi dan kerjasama Perpustakaan	2022	33	2	83
7.	Kepala bidang pembinaan dan pengawasan	2022	20	2	83
8.	Kepala Sub bagian Keuangan	2022	6	2	83

Tabel 1. Memperlihatkan sebelumnya perbandingan Sistem kinerja pegawai antar divisi per tahun 2022 yang mana sebagian besar tingkat SKP pada tabel hasil pencapaian hanya sedikit dalam selisih angka namun sudah dalam kategori yang sesuai masing-masing divisi pegawai pada tahun 2022, namun poin pada perilaku memiliki angka yang sama yaitu sesuai ekspektasi pada sasaran kinerja pegawai pada perpustakaan tersebut. Adanya sistem seperti ini pada Perpustakaan dikategorikan bagus sebab menjadikan indikator keberhasilan dalam mengukur prestasi dan menjadikan performa motivasi serta membuat kinerja masing-masing pegawai menjadi lebih produktif dalam mencapai target perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, bila diperhatikan maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Sasaran kinerja pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 mengalami fluktuasi.
2. Komunikasi antara sesama pegawai akan ditingkatkan menjadi lebih baik.

3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan ditingkatkan menjadi lebih nyaman.
4. Kedisiplinan kerja yang kurang disiplin akan lebih ditingkatkan lagi.
5. Hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya harus baik.
6. Produktivitas kerja pegawai mengalami penurunan.
7. Masih adanya pegawai yang kurangnya kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja.
8. Motivasi antar pegawai akan ditingkatkan lagi sebagai penyemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Butuhnya waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan.
10. Masih belum terpenuhi pemberian reward terhadap pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah maka dalam penulisan penelitian ini akan membatasi masalah ini dengan kedisiplinan pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan, semangat kerja sebagai (Z) variabel intervening pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang berfokus dari tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulisan merumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada

Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan evaluasi dengan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berarti dan dapat

memberikan dorongan agar timbul minat bagi peneliti untuk dapat melakukan kegiatan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, semangat kerja pegawai.

1.5.3 Manfaat Praktis

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan langkah yang diambil pada kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk menambah koreksi karya ilmiah dan dapat semakin memahami factor-faktor yang terkait dengan kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.