

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks dunia yang semakin kompleks dan kompetitif, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing. SDM mencakup semua individu yang terlibat dalam proses kerja, mulai dari pegawai, manajer, hingga pimpinan, yang memiliki peran vital dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Pada era modern saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang paling penting bagi keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pegawai merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari

keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya- sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suryani, N, 2020).

Menurut (Prayogi, 2019) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*)

Lebih jauh, terdapat hubungan yang lemah antara kompetensi dan kinerja, yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya peningkatan kompetensi, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai belum optimal. Penelitian (Marliana & Suyuthi, 2024) menegaskan bahwa tanpa dukungan sistematis untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi, peningkatan kompetensi pegawai tidak akan berdampak signifikan terhadap hasil kerja. Kedisiplinan yang tidak konsisten di antara pegawai juga menjadi masalah, menyebabkan variasi dalam kinerja individu dan tim. ketidak

Konsistenan dalam kedisiplinan dapat menciptakan ketidakpastian dalam tim, yang berdampak pada kerjasama dan produktivitas secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Setiap organisasi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi. Adanya pegawai yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja organisasi meningkat. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Karena sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh keterlibatan kerja pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, terutama terkait dengan rendahnya tingkat kompetensi pegawai. Penelitian oleh **(Fahlevi et al., 2023)** menunjukkan bahwa

kompetensi yang tidak memadai dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, kedisiplinan pegawai yang kurang baik menjadi masalah lain yang berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja. **(Hidayat, 2023)** mencatat bahwa pegawai yang tidak disiplin cenderung mengalami peningkatan angka absensi dan keterlambatan, yang mengganggu kelancaran operasional organisasi.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi di Bidang Pengelolaan Kepegawaian di Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah serta dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan Bupati Agam Nomor 65 tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian di daerah yaitu Rekrutmen (Penyediaan Pegawai), Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Developmen) dan Pembinaan Pegawai (Development) menuju terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Dalam implementasinya hal ini diwujudkan dalam bentuk peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai, Pengembangan Kompetensi ASN dan pembinaan kepada seluruh ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Agam.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa masih terlihat adanya indikasi rendahnya kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam .

Pencapaian target dan realisasi kinerja secara keseluruhan untuk tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Lakip Hasil Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Agam 2023

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
Bidang Sekretaris dan Pengembangan SDM			
1.	Terlaksananya tertib pengelolaan administrasi keuangan	a. Persentase laporan keuangan yang disusun sesuai dengan NSPK b. Persentase realisasi anggaran	90%

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
2.	Terlaksananya tertib pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian sesuai NSPK	90%
3.	Terselenggaranya penyusunan perencanaan dan pelaporan OPD sesuai dengan NSPK	Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan sesuai NSPK (ketepatan proses, waktu dan kesesuaian dengan regulasi)	95%
Kepala Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional			
1.	Terlaksananya pengembangan karir, jabatan fungsional sesuai NSPK	Persentase pelaksanaan karir, jabatan fungsional sesuai NSPK	90%
2.	Terfasilitasinya penilaian SKP ASN sesuai NSPK	Persentase penilaian SKP ASN sesuai NSPK	100%
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Data dan Informasi			
1.	Terpenuhinya kebutuhan ASN di lingkungan Kab. Agam	a. Persentase penyelenggaraan pengadaan ASN sesuai NSPK	100%
		b. Persentase penyelenggaraan data pegawai dan penyelenggaraan pensiun sesuai NSPK	100%
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Jabatan dan Pembinaan			
1.	Terselenggaranya pengembangan karir ASN sesuai NSPK	a. Persentase pelaksanaan karir ASN sesuai NSPK	95%
		b. Persentase pelaksanaan promosi ASN pada jabatan struktural sesuai ketentuan	95%
No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
2.	Terlaksananya pembinaan ASN sesuai NSPK	a. Tersedianya regulasi pembinaan ASN	1 Dokumen
		b. Terelesaikannya kasus-kasus ASN	100%
3.	Terlaksananya administrasi kepegawaian	Jumlah dokumen kepegawaian yang disusun	95%
4.	Terlaksananya pelayanan administrasi umum	Jumlah layanan administrasi umum yang dilaksanakan	100%
5.	Terlaksananya penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang disusun	95%

Sumber: Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam 2023

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja yang disajikan memberikan gambaran komprehensif mengenai sasaran strategis, indikator kinerja, dan target yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Agam. Dalam Bidang Sekretaris dan Pengembangan SDM, fokus utama adalah pada pengelolaan administrasi keuangan yang tertib. Target yang ditetapkan adalah 90% untuk persentase laporan keuangan yang disusun sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), serta 90% untuk realisasi anggaran. Hal ini menunjukkan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan publik, yang merupakan dasar untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah.

Selanjutnya, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian juga diharapkan mencapai target 90% untuk pemenuhan pelayanan sesuai NSPK. Ini mencerminkan usaha BKPSDM untuk memastikan bahwa semua proses administrasi dilakukan dengan efisien dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, terdapat sasaran untuk menyelenggarakan penyusunan perencanaan dan pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan target 95%. Sasaran ini menekankan pentingnya ketepatan proses, waktu, dan kesesuaian dengan regulasi dalam setiap dokumen perencanaan yang dihasilkan.

Dalam Kepala Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional, perhatian diberikan pada pengembangan karir dan jabatan fungsional ASN. Target 90%

untuk pelaksanaan karir dan jabatan fungsional menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa pegawai negeri sipil memiliki kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi yang layak berdasarkan kinerja dan kompetensi mereka. Selain itu, penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN memiliki target ambisius sebesar 100%, yang menunjukkan upaya maksimal untuk memastikan bahwa semua ASN dinilai secara adil dan objektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Di Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Data dan Informasi, sasaran utama adalah terpenuhinya kebutuhan ASN di lingkungan Kabupaten Agam. Dengan target 100% untuk penyelenggaraan pengadaan ASN dan pengelolaan data pegawai serta pensiun, BKPSDM berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, yang merupakan bagian penting dari tata kelola pemerintahan yang baik.

Sementara itu, dalam Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Jabatan dan Pembinaan, fokus utama adalah pada pengembangan karir ASN yang sesuai dengan NSPK. Target 95% untuk pelaksanaan karir ASN dan promosi jabatan struktural menunjukkan pentingnya pengembangan berkelanjutan bagi pegawai negeri sipil. Selain itu, terdapat target 100% untuk tersedianya regulasi pembinaan ASN dan penyelesaian semua kasus ASN, yang menunjukkan upaya BKPSDM dalam menjaga integritas dan profesionalisme ASN.

Terdapat juga sasaran untuk administrasi kepegawaian dengan target 95% untuk jumlah dokumen kepegawaian yang disusun, serta 100% untuk pelayanan administrasi umum yang dilaksanakan. Hal ini mencerminkan komitmen untuk

memberikan pelayanan yang cepat dan efisien kepada masyarakat serta memastikan bahwa semua proses administrasi dilakukan dengan baik. Akhirnya, penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan juga ditargetkan mencapai 95%, yang menegaskan pentingnya akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan organisasi.

Secara keseluruhan, tabel kinerja ini mencerminkan komitmen BKPSDM dalam meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi, pengembangan sumber daya manusia, dan pelayanan publik yang efektif. Dengan menetapkan target yang jelas dan terukur, BKPSDM berupaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan ASN dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut **Syakarni (2020)** disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja disebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Menurut (Suherman, 2018) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berikut ini absensi pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam :

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan					
		Terlambat Masuk Kerja	Pulang Lebih Awal	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Tidak Mengikuti Upacara	DL	Cuti
Januari	30	19	10	-	-	15	14
Februari	30	18	7	-	-	25	9
Maret	30	28	9	6	-	26	15
April	30	17	9	-	-	9	10
Mei	30	13	20	13	-	20	12
Juni	30	13	9	7	-	14	11
Juli	30	16	9	6	-	24	14
Agustus	30	18	8	2	-	22	12
September	30	16	12	1	-	22	12
Oktober	30	17	10	1	3	15	11
November	30	12	11	1	4	25	7
Desember	30	16	10	-	-	19	11

Sumber: Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam 2023

Dari data 1.2 absensi pegawai selama setahun diatas menunjukkan variasi yang signifikan dalam disiplin kerja. Secara keseluruhan, jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal bervariasi dari bulan ke bulan, dengan puncak keterlambatan terjadi pada bulan Maret (28 pegawai terlambat) dan Mei (20 pegawai pulang lebih awal). Ketidakhadiran tanpa keterangan juga mencatat angka tertinggi pada bulan Mei dengan 13 pegawai. Selain itu, ketidakikutsertaan dalam upacara tidak terlalu menonjol, meskipun terdapat beberapa bulan dengan angka yang mencolok, seperti 6 pegawai yang tidak mengikuti upacara pada bulan Maret. Cuti dan izin tidak hadir (DL) juga menunjukkan fluktuasi, dengan bulan November mencatat angka cuti tertinggi (25 pegawai), yang mungkin mengindikasikan kebutuhan pegawai untuk

beristirahat atau bepergian. Meskipun ada bulan-bulan dengan tingkat disiplin yang baik, seperti November yang memiliki jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran yang relatif rendah, secara keseluruhan, data ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin kerja dan kehadiran pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, motivasi kerja yang rendah di kalangan pegawai menjadi penghalang dalam mencapai kinerja yang diharapkan. **(Irawan et al., 2024)** menunjukkan bahwa rendahnya motivasi sering kali disebabkan oleh kurangnya pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk pengembangan karir. Kurangnya program pelatihan yang efektif juga berkontribusi terhadap isu ini, di mana **Rachmawati dan Syahrul (2022)** mengemukakan bahwa pelatihan yang tidak terencana dengan baik dapat mengakibatkan stagnasi dalam peningkatan kompetensi dan kedisiplinan pegawai. Faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya pengakuan atas prestasi, turut memengaruhi motivasi kerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh **(Najirah, 2021)**.

Persepsi pegawai terhadap kebijakan pengembangan sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam efektivitas kebijakan tersebut. Jika pegawai merasa bahwa kebijakan yang diterapkan tidak sejalan dengan harapan dan kebutuhan mereka, hal ini dapat menurunkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi **(M Fawaid Maulidi & Gugus Wijonarko, 2024)**. Dampak langsung dari kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik menjadi salah satu isu yang tidak bisa diabaikan, di mana

kinerja pegawai yang buruk dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap BKPSDM. Akhirnya, terdapat keterkaitan antara kedisiplinan dan motivasi yang menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai secara langsung. (Yusuf & SE, 2024) menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam mengenai isu-isu ini sangat penting untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan publik di Kabupaten Agam.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Agam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kompetensi sumber daya manusia yang rendah di BKPSDM Kabupaten Agam, yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal.

2. Kedisiplinan pegawai yang tidak konsisten, menyebabkan keterlambatan dan ketidak patuhan terhadap prosedur yang ditetapkan.
3. Motivasi kerja pegawai yang rendah, yang berimbas pada kurangnya inisiatif dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas.
4. Kurangnya pelatihan dan pengembangan yang efektif, yang menghambat peningkatan kompetensi pegawai.
5. Pengaruh negatif dari lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang mempengaruhi semangat dan motivasi pegawai.
6. Rendahnya pengakuan terhadap prestasi pegawai, yang dapat mengurangi motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.
7. Keterbatasan sumber daya untuk program pengembangan, yang mengakibatkan stagnasi dalam peningkatan kompetensi dan kedisiplinan pegawai.
8. Hubungan antara kedisiplinan dan kinerja yang lemah, menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan belum berdampak signifikan pada kinerja pegawai.
9. Persepsi pegawai terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mungkin tidak sesuai dengan harapan mereka, mengurangi tingkat kepercayaan dan motivasi.
10. Dampak kinerja pegawai terhadap pelayanan publik, yang mempengaruhi citra dan kepercayaan masyarakat terhadap BKPSDM di Kabupaten Agam.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Kompetensi SDM (X1) dan Kedisiplinan (X2), dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?
3. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?
4. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?
6. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variable intervening di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?
7. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variable intervening di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023 ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.

4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.
7. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam tahun 2023.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Agam yang berkaitan dengan kompetensi SDM, disiplin kerja, kinerja pegawai dan motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam, agar mereka dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan instansi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

4. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.