

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pada tahun 2024 ini, perusahaan menghadapi beragam tantangan dan kompleksitas yang meningkat. Persaingan antar perusahaan semakin sengit, kebutuhan pelanggan semakin meningkat, dan perkembangan teknologi semakin cepat. Untuk mengatasi tantangan dan tuntutan yang muncul, organisasi harus meningkatkan kinerja dan efektivitasnya. Salah satu elemen penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja para karyawannya. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat membawa organisasi menuju pencapaian tujuan, peningkatan profitabilitas, dan keunggulan bersaing. Kinerja yang unggul dari karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan, dan reputasi perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tanggung jawab utama pemimpin, terutama manajer. Manajer memegang peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dari manajer, karyawan cenderung merasa lebih

terlibat, termotivasi, dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka, sehingga menciptakan iklim kerja yang produktif dan inovasi.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Saputra & Rahmat, 2024). Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari Perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim (Nisa & Prasetya, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Pangestu & Setiawan, 2022).

Dinas komunikasi dan informasi (DISKOMINFO) yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera, Sungai Dareh, Kec. Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Dharmasraya sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) yang membidangi komunikasi, informatika, statistik dan persandian diharapkan mampu memenuhi tuntutan masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan bidang kominfo kepada masyarakat sehingga penyelenggaraan pemerintahan transparan dan akuntabel sesuai dengan era keterbukaan informasi. Diskominfo Dharmasraya berkontribusi dalam mewujudkan Satu Data Indonesia dalam rangka meningkatkan kualitas serta tata kelola data, karena data adalah modal dasar keberhasilan pembangunan. Jumlah data yang besar dengan kualitas rendah akan memperlambat tercapainya tujuan pembangunan. Sebaliknya, keberhasilan dalam pengelolaan dan pengembangan kualitas data akan memperbaiki segala segi pembangunan dan mempercepat terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Dalam rangka mewujudkan Kabupaten Dharmasraya yang memiliki basis data statistik yang akurat berbasis nagari maka timbullah inisiatif untuk membentuk Nagari Statistik di Kabupaten Dharmasraya. Inovasi program Nagari Statistik ini dimotori oleh Diskominfo dan BPS serta didukung seluruh OPD se-Kabupaten Dharmasraya. Sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Dharmasraya yang menuju kepada sistem pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel untuk itu perlu didukung dengan sistem informasi statistik yang memadai, jujur dan juga akurat.

Tabel 1. 1
Realisasi Kinerja Pelayanan Diskominfo Dharmasraya

No	Indikator kinerja	Satuan	Relasi Kinerja					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Presentasi jumlah OPD yang memiliki website dan melakukan pembaharuan informasi minimal 1 kali sebulan	%	0%	0%	32,43%	50%	94,74%	100%
	Persentase nagari yang memiliki website dan melakukan pembaharuan informasi minimal 1 kali sebulan	%	0%	0%	100%	30,00%	100%	50,00%
3.	Persentase perangkat daerah yang memiliki jaringan terintegrasi	%	0%	0%	0%	21,00%	21,00%	21,00%
4.	Persentase perangkat daerah yang telah menggunakan sandi dalam komunikasi perangkat daerah	%	0%	0%	11,53%	78,95%	100%	100%
5.	Persentase ketersediaan data Statistik sektoral	%	0%	0%	0%	55,00%	55,00%	55,00%
6.	Hasil penilaian AKIP DISKOMINFO oleh Inspektorat Kab. Dharmasraya		0	0	C	C	B	C

Sumber: Dinas Kominfo Dharmasraya Sumatra Barat, 2024

Dari tabel 1.1 yang terlihat dalam kinerja Diskominfo Dharmasraya antara 2018 hingga 2023 mencakup fluktuasi dan ketidakstabilan dalam beberapa indikator. Meskipun persentase OPD yang memiliki website dan melakukan pembaruan informasi bulanan meningkat pesat, persentase nagari yang memiliki website dan melakukan pembaruan informasi mengalami penurunan signifikan pada 2021, dengan hanya 30% yang tercatat. Selain itu, meski perangkat daerah yang menggunakan jaringan terintegrasi sudah mencapai 21% pada 2021 hingga 2023, angka ini stagnan

tanpa ada peningkatan lebih lanjut. Ketersediaan data statistik sektoral juga tidak mengalami perubahan sejak 2020, tetap di angka 55%. Penilaian AKIP oleh Inspektorat yang fluktuatif, dari "C" pada 2020 dan 2023, serta "B" pada 2022, mencerminkan adanya kebutuhan untuk perbaikan dalam pengelolaan kinerja dan pencapaian yang lebih konsisten. Hal-hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pencapaian target yang berbeda-beda di masing-masing indikator.

Tabel 1. 2
Rekap Absensi Pegawai Kinerja karyawan Tahun 2023

No	Nama Pegawai	Jabatan	Jumlah Hari Kerja	Izin	Hadir	Sakit	Cuti	Presentase Kehadiran
1.	Drs. Rovani Abdams, M.Si	Kepala Dinas	243	2	241	0	0	99%
2.	Reno Lazuardi, S.Pd. M.Si	Sekretaris	243	1	242	0	0	100%
3.	Enzoztri, S.Kom. MM	Kepala Bidang Statistik Dan Persediaan	243	0	243	0	0	100%
4.	Misbah Hulkhair, S.Si	Kabid Informasi dan Komunikasi Publik	243	1	242	0	0	100%
5.	Ana Styawati, SH	Kepala Bidang Teknologi Informasi Komunikasi	243	9	234	0	0	96%
6.	Rodiatul Usko, SKM	Kasubag Keuangan, Program dan Kepegawaian	243	0	243	0	0	100%
7.	Amin Pawarti, SP a. M.Si	Kasubag Keuangan, Program dan Pelaporan	243	4	239	0	0	98%
8.	Novialisa, S.Sos. MM	Sadimean Ahli Muda	243	2	241	0	0	99%
9.	Anasir, SAP	Statistik Ahli Muda	243	5	238	0	0	98%

No	Nama Pegawai	Jabatan	Jumlah Hari Kerja	Izin	Hadir	Sakit	Cuti	Presentase Kehadiran
10.	Hayatul Fajri, ST	Manggala Informasi Ahli Muda	243	7	236	0	0	97%
11.	Amrijal, S.Sos	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	243	0	243	0	0	100%
12.	Roni Candra, S.Kom	Pranata Komputer Ahli Muda	243	13	231	0	0	95%

Sumber: Dinas Kominfo Dharmasraya Sumatra Barat, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data kehadiran 12 pegawai dalam satu periode kerja (243 hari). Setiap pegawai di diskominfo dharmasraya tercatat memiliki jumlah hari kerja yang sama (243 hari), dan data mencakup jumlah hari Izin, hadir, sakit, dan cuti, serta persentase kehadiran masing-masing pegawai. Dari tabel di atas sudah di rekap terdapat 5 pegawai yang persentase kehadiran nya 100% dan beberapa pegawai kehadiran tinggi di atas 95% memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik meskipun ada beberapa hari izin, lalu tingkat kehadiran salah satu pegawai menurun dengan yang memiliki 13 hari izin dengan persentase 95%. Sebagian besar pegawai memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik (di atas 95%), dengan sebagian kecil pegawai memiliki beberapa hari izin, yang mempengaruhi sedikit persentase kehadiran.

Fenomena yang terjadi saat ini di diskominfo Dharmasraya lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti akses internet yang kurang dan berdampak pada banyak nya pekerjaan digital yang tertunda jika koneksi internet tidak mendukung maka akses ke data dan aplikasi akan terhambat yang mempengaruhi lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai terhadap pekerjaannya, integrasi jaringan yang sangat

kurang dan pembaruan informasi nagari ,peningkatan akuntabilitas kinerja yang kurang efisien,lalu budaya kerja yang kurang sehat tidak adanya pegawai yang mengambil cuti dapat memberikan dampak negatif pada lingkungan kerja dan semangat kerja. Tanpa kesempatan untuk beristirahat, pegawai cenderung mengalami kelelahan, yang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja, karena pegawai merasa terperangkap dalam rutinitas yang monoton dan melelahkan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang sehat, menurunkan produktivitas, dan mengurangi kerjasama tim, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja Secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas dan Upah dan tunjangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi dan yang terakhir hubungan kerja, kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil (Astuti et al., 2022).

Pengertian lingkungan kerja menurut (Ayunasrah et al., 2022) menyatakan bahwa kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap

teknologi, tugas dan keputusan yang harus diambil, dan lingkungan sosial politik. Kemampuan yang dimiliki setiap pengguna berbeda dengan yang lainnya, baik dari segi kemampuan menggunakan komputer, internet, maupun mengoperasikan kinerja karena itu pengguna mengharapkan sistem yang digunakan mampu melayani kebutuhan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga pengguna merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut (Ayunasrah et al., 2022) menyatakan bahwa kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap teknologi, tugas dan keputusan yang harus diambil, dan lingkungan sosial politik. Kemampuan yang dimiliki setiap pengguna berbeda dengan yang lainnya, baik dari segi kemampuan menggunakan komputer, internet, maupun mengoperasikan e-kinerja karena itu pengguna mengharapkan sistem yang digunakan mampu melayani kebutuhan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga pengguna merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya.

Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja dikalangan karyawan.

Menurut penelitian (Ayunasrah et al., 2022) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap

pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja

Tidak hanya itu Lingkungan kerja juga sangat penting untuk rencana kerja yang dapat membangun kecukupan dan kegunaan asosiasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat pegawai merasa nyaman. (Ayunasrah et al., 2022)

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi

adalah semangat kerja. (Rindam, 2021) Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik

Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Sedangkan menurut (Ayunasrah et al., 2022) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut (Aprianto Patmanegara et al., 2021) menuliskan Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja adalah lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada semangat kerja dan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik dari sisi fisik maupun psikologis. Dengan demikian, semangat dan kinerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Untuk dapat melaksanakan pelayanan terbaik bagi masyarakat, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi tinggi. Pada berbagai literatur, produktivitas ditemukan dalam berbagai rumusan.

Menurut (Sudarta, 2022) produktivitas berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan sesuatu yang benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras, atau pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dengan meningkatkan produktivitas, organisasi dapat menghasilkan lebih banyak hasil dengan sumber daya yang lebih sedikit, yang berdampak pada efisiensi dan keberhasilan bisnis. Karyawan cenderung lebih bersemangat ketika produktivitas mereka meningkat karena Ketika karyawan merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas atau mencapai target dengan efisien, mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Rasa pencapaian ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi untuk terus bekerja dengan baik.

Produktivitas karyawan merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi .

Banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan kerja dan stress kerja. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas atau yang bermutu tinggi salah satu cara nya adalah dengan diadakannya program pelatihan. Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia, khususnya karyawan dunia industri atau dunia usaha sehingga menjadi sumber daya yang berkualitas. (Ekonomi & Akuntansi, 2024)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, semangat kerja dan produktivitas pada Dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya. Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai e-kinerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan produktivitas yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Di Diskominfo Kabupaten Dharmasraya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
2. Budaya kerja yang kurang sehat, dengan kurangnya pengambilan cuti dan kelelahan pegawai kurang nya produktivitas kerja karyawan.
3. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kerja karyawan yang tidak berjalan dengan baik.
4. Masih rendahnya produktivitas yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan semangat kerja.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan fasilitas yang tidak mencukupi berpengaruh pada kinerja karyawan.
6. Kendala yang dihadapi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

7. Dorongan dalam mencapai target yang kurang optimal yang di sebabkan lingkungan kerja yang kurang maksimal.
8. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik.
9. Kurangnya apresiasi membuat semangat kerja pegawai menurun.
10. Akses internet yang kurang mendukung, yang menghambat kinerja pegawai.
11. Kurang nya Produktivitas kerja karyawan.
12. Beban kerja yang berlebihan membuat semangat kerja menurun.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) sebagai variabel *independent*, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *dependent*, serta Produktivitas (Z) sebagai variabel *intervening* dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut

1. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?

3. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana semangat kerja kerja Terhadap produktivitas pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel intervening pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel intervening pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas ,maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya.
2. Pengaruh semangat kerja Terhadap produktivitas pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya.
3. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya.

4. Pengaruh semangat kerja Terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya.
5. Pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai Variabel Intervening pada dinas komunikasi dan informasi kabupaten dharmasraya.
7. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai Variabel Intervening pada dinas komunikasi dan informasi Kabupaten Dharmasraya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada yang berkaitan dengan lingkungan kerja, semangat kerja dan produktivitas bagi Karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Akademik

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.