

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik (Pranata, 2019)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah salah satu penentu proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan oemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena

itu tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) (Edy dan Risambessy, 2018)

Sumber Daya Manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan kekayaan atau aset utama bagi sebuah organisasi maupun perusahaan yang harus dikelola dengan baik. **Ajabar (2020:4)**, Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemberdayaan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan atau digunakan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikan teknologi tersebut.

Menurut **Astuti (2021:20)**, Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang dalam bidang tugasnya. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu

pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap instansi melalui kinerja yang optimal agar dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya. Adapun kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya selama dua tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Nilai Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten
Dharmasraya Tahun 2020-2021

NO	Nilai SKP PNS	Tahun 2020	Tahun 2021	Target
1.	Nilai SKP Pegawai 76 s/d 85	90%	85%	76-95
2.	Nilai SKP Pegawai 86 s/d 95	15%	10%	76-95

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Dharmasraya

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya belum optimal. Ini ditunjukkan dari nilai SKP pegawai dengan rentang nilai 76 s/d 85 dengan persentase 90 % tahun 2020 menurun menjadi 85% di tahun 2021. begitu juga dengan nilai SKP pegawai dengan rentang nilai 86 s/d 95 dengan persentase sebesar 15% tahun 2020 menurun pada tahun 2021 menjadi hanya 10% saja. Dan juga rentang nilai SKP pegawai 86 s/d 95 tidak mencapai separuh dari karyawan Dinas

Pendidikan Kabupaten Dharmasraya, hal ini menjadi bukti bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai nilai optimal dan tidak cukup bagus.

Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya dibutuhkan motivasi yang tinggi. Hal ini karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dengan baik. Menurut **Ajabar (2020: 39)**, Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berikut ini merupakan penilaian motivasi kerja pada 30 koresponden yang diambil dari karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

Tabel 1.2
Penilaian Motivasi Kerja Karyawan
Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Dinas memberi kesempatan kepada saya untuk naik jabatan berdasarkan masa kerja	17	57%	13	43%
2	Dinas selalu memberikan pengembangan keterampilan terhadap pegawainya	12	40%	18	60%
3	Dinas menetapkan standar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	12	40%	18	60%
4	Dinas selalu mengevaluasi kinerja setiap pegawai	13	43%	17	57%

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
5	Pimpinan selalu menilai setiap karyawan, baik kekurangan maupun kelebihan pada hasil kerja yang di capai	10	33%	20	67%
6	Dalam mengambil keputusan pimpinan selalu mengenai pendapat saya mengenai keputusan yang akan diambil	12	40%	18	60%
7	Pekerjaan saat ini dapat memberikan jaminan yang pasti untuk masa tua saya	25	83%	5	17%
8	Penghasilan saya sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan	14	47%	16	53%
9	Dinas selalu memberikan insentif lain diluar gaji pokok kepada pegawainya	14	47%	16	53%
10	Fasilitas kerja di kantor sekarang sudah baik dan memadai dalam menunjang saya salam menyelesaikan pekerjaan	11	37%	19	63%
11	Suasana kantor memberikan rasa nyaman kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan	11	37%	19	63%
12	Pimpinan selalu memberi motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik	10	33%	20	67%
Total		44%		56%	

Sumber: data primer yang diolah dari Dinas Pendidikan Kab. Dharmasraya

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 44% koresponden setuju dengan penilaian motivasi kerja diatas sedangkan sebanyak 56% koresponden menyatakan tidak setuju dengan penilaian motivasi kerja diatas. Penilaian tertinggi koresponden menyatakan bahwa

pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan yang juga diberikan pimpinan masih kurang hal ini dibuktikan dengan sebanyak 67% koresponden. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya belum optimal sehingga perlu ditingkatkan lagi. Motivasi kerja yang belum optimal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

Menurut **Santoso (2021:27)** Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berperan penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia, dengan diperolehnya pendidikan dan pelatihan diharapkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan keterampilan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai dan disiplin kerja pegawai. Permasalah tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya yang masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengetahuan para karyawan masih perlu ditingkatkan. *(Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya)*

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien. Berikut ini adalah pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya:

Tabel 1.3
Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

No	Nama Diklat	Tahun 2020	Tahun 2021	Target (%)
1.	Diklat Bendahara	0	0	100
2.	Diklat Pengadaan Barang dan Jasa	80%		100
3.	Diklat tentang PTP (Penyelenggaraan Tugas Pembantuan)	0	0	100

4.	Diklat Kearsipan	70%	0	100
----	------------------	-----	---	-----

Sumber: data primer yang diolah dari Dinas Pendidikan Kab. Dharmasraya

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat pada banyaknya diklat yang tidak diberikan kepada karyawan. Pada tahun 2020 diklat pengadaan barang dan jasa diberikan sebanyak 80% dan diklat kearsipan sebanyak 70% sedangkan pada tahun 2021 tidak ada pendidikan dan pelatihan yang diberikan sama sekali kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya, hal ini juga yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal, sehingga perlunya ditingkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kurang diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya sehingga karyawan kurang pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukankan dan juga keterampilan yang seharusnya ada pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak diajarkan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya tidak optimal. Kurangnya program pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya menyebabkan karyawan tidak mempunyai keterampilan, pengetahuan serta wawasan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menurunnya disiplin kerja dan motivasi kerja pada mereka menurun pula kinerja pada masing-masing pegawai tersebut.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan. **Ajabar (2020:45)**, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Dengan pegawai yang menjunjung tinggi disiplin kerja dapat pula meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Berikut adalah tingkat kedisiplinan karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya yang dilihat dari absensi karyawannya:

Tabel 1.4
Tingkat Disiplin Kerja Karyawan
Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (%)	Pulang Lebih Awal (%)	Normal (%)	Tidak Hadir (%)
2020	60	9	19	65	16
2021	60	12	24	63	13

Sumber: data primer yang diolah dari Dinas Pendidikan Kab. Dharmasraya

Berdasarkan data pada tabel 1.4 bisa dilihat bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah. Pada tahun 2020 persentase keterlambatan tiap karyawan adalah 9%. pada tahun 2021 terjadi peningkatan keterlambatan karyawan menjadi 12% pada tiap karyawan. Selain itu, persentase pulang

lebih awal tiap karyawan juga tinggi yaitu 19 % pada tahun 2020 dan meningkat pada tahun 2021 menjadi 24%. banyak karyawan yang belum menyadari cara pemanfaatan waktu yang efektif dan efisien. Jika para karyawan datang tepat waktu dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan maka akan lebih banyak waktu yang dapat mereka berikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang dan ini masih perlu ditingkatkan lagi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Selain program diklat, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga mereka yang mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya pegawai masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya karena kepemimpinan kurang menerapkan prestasi kerja terhadap pegawai hal ini menyebabkan kinerja pada masing-masing pegawai rendah. Kenyataan memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsinya secara baik. Hal ini menyebabkan prospek kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten

Dharmasraya cenderung tidak efektif dan efisien. (*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya*)

Dalam penelitiannya **Syaleh (2017)**, menemukan hasil bahwa diklat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan diklat dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Edy dan Risambessy (2018)**, menemukan hasil bahwa diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Shella dkk (2019), dalam penelitian yang dilakukannya menemukan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian **Maharani dan Effendy (2021)** menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Secara simultan pelatihan dan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan **Pranata (2019)** menemukan hasil penelitian bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil temuan penelitian **Leonu dkk (2017)**, kompensasi dan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Jufrizen dan Hadi (2021), mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan

Wijaya dan Laily (2021), dari penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Asfar dan Anggraeni (2020), dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja melalui motivasi kerja secara tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan perbedaan penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Diklat dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya”**

1.2 Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih belum berjalan dengan optimal dan tidak cukup bagus
2. Penurunan nilai kinerja karyawan dari tahun 2020 ke 2021 yang cukup signifikan sehingga karyawan tidak memiliki kinerja yang baik

3. Kurangnya penilaian pimpinan terhadap hasil kerja karyawan menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam pekerjaannya
4. Pimpinan yang kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya.
5. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya belum optimal, sehingga menyebabkan turunan kinerja karyawan
6. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
7. Masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan sesuai dengan bidang, hal ini disebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pegawai
8. Kurangnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya sebab pendidikan dan pelatihan (diklat) yang masih minim
9. Disiplin kerja pada masing-masing pegawai masih kurang menyebabkan menurunnya kinerja pada pegawai.
10. Karyawan yang belum menyadari pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien menyebabkan disiplin kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya menurun

11. Tingkat persentase keterlambatan, pulang lebih awal dan tidak hadir karyawan masih tinggi sehingga tingkat disiplin kerja pada karyawan tidak optimal dan baik.

1.3 Batasan Masalah.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka peneliti membatasi masalah penelitian pada variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai, variabel independen (X) Diklat (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan variabel intervening (Z) Motivasi kerja. Batasan masalah bertujuan untuk mendapatkan temuan yang lebih fokus dan menghindari adanya penyimpangan hasil karena permasalahan yang melebar. Subjek pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini berjudul pengaruh Diklat dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Diklat terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?
3. Apakah terdapat pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?

4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?
6. Apakah terdapat pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?
7. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
3. Untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
6. Untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

1.6 Manfaat Penelitian.

Dalam penelitian ini dapat kita lihat manfaat yang didapat.

1. Bagi Penulis.

Manfaat penelitian ini bagi penulis ialah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan serta pengetahuan. Sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan dalam masa perkuliahan dan mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan dalam pengembangan ilmu manajemen pemasaran yang sudah ada.

2. Bagi Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbang saran dalam melihat pengaruh Diklat dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebafei variabel intervening

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membaca kususnya bagi yang sedang melalukan penelitian selanjutnya dan bisa menjadikan acuan bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan tentang manajemen pemasaran. Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi dan petunjuk dalam melakukan penelitian tentang subjek penelitian sejenis ataupun menjadi perbandingan dalam penerapan ilmu manajemen S1.

4. Bagi Pihak Lainnya

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta wawasan dan menjadi acuan mengenai efek Diklat dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.