

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat strategis dan fundamental dalam suatu organisasi. Dibandingkan dengan faktor lainnya, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang menentukan keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Tanpa keberadaan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas, suatu organisasi akan menghadapi kesulitan besar dalam mencapai visi serta misinya. Namun, memiliki sumber daya manusia yang unggul saja tidaklah cukup; diperlukan pengelolaan yang optimal agar kontribusi yang diberikan terhadap organisasi dapat mencapai hasil yang maksimal (Sudarmanto, 2018).

Kemajuan era modern yang pesat menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja pegawainya. Persaingan yang semakin ketat akibat globalisasi mengharuskan setiap entitas untuk memperkuat sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Organisasi perlu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil. Pengelolaan SDM yang baik memastikan keselarasan visi individu dengan tujuan lembaga. Kolaborasi antara pegawai dan pimpinan menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. (Arnowo, 2019).

Banyak instansi dan lembaga pemerintahan, khususnya di bidang pendidikan, menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, menjadikannya faktor strategis dalam mencapai tujuan lembaga. Sumber daya manusia berperan

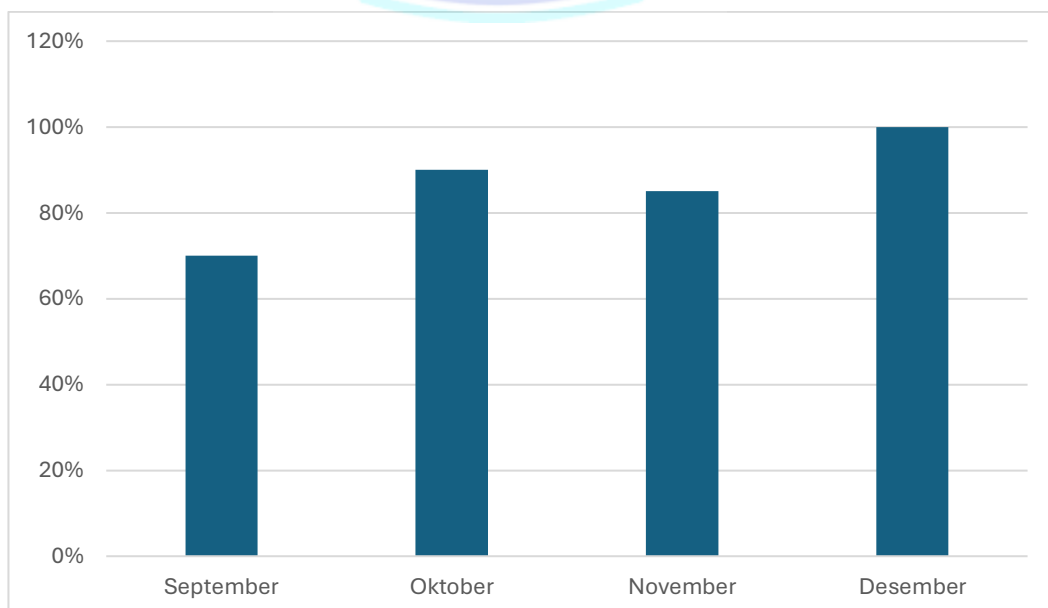
menentukan kualitas pendidikan, karena setiap individu memiliki kapasitas berbeda. Pegawai sebagai aset berharga perlu dikelola dengan baik agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan lembaga, sehingga peningkatan kapasitas dan profesionalisme terus diperlukan (Endah dkk., 2019).

Penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember. Pelaksanaan studi kasus di lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yang matang. Salah satu alasan utama pemilihan lokasi ini adalah karena lembaga tersebut memiliki sistem disiplin kerja, program pelatihan, serta tingkat kepuasan kerja yang relatif baik, namun hasil penilaian kinerja dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur masih kurang baik dibandingkan Cabang Dinas Pendidikan di wilayah lain. Selain itu, faktor aksesibilitas lokasi penelitian juga menjadi pertimbangan penting. Kedekatan lokasi dengan peneliti memungkinkan penelitian dapat dilakukan dengan lebih efisien, baik dari segi tenaga maupun waktu. Faktor lain yang turut menjadi pertimbangan adalah sejauh mana penerapan disiplin kerja, pengembangan pelatihan dan pemberian kepuasan kerja telah dilakukan serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai efektivitas disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan pemerintah.

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember adalah instansi pemerintah perpanjangan tangan dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang bertanggung

jawab atas pengelolaan pendidikan di Kabupaten Jember dan Kabupaten Lumajang yang beralamat kantor Jember Jalan Kalimantan Nomor 42, Jember dan kantor Lumajang di Jalan Arif Rahman Hakim Nomor 4 Lumajang. Didalam Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember terdapat kurang lebih 50 karyawan yang bekerja. Untuk menyelesaikan tugas – tugas serta pelayanan dalam dunia Pendidikan khususnya di jenjang SMA, SMK dan PK-PLK memerlukan Kerjasama yang kuat dan kualitas sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan efektif, dan juga mendukung kegiatan pemerintah dalam bidang Pendidikan.

Instansi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember yang menjadi objek penelitian ini memiliki keterkaitan erat dengan aspek disiplin kerja, pelatihan, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Pegawai di lembaga ini menunjukkan tingkat produktivitas dan loyalitas yang cukup tinggi. Hal ini tercermin dari etos kerja mereka, yang dapat diamati melalui pola absensi harian pegawai dalam melakukan check-in dan check-out.



Gambar 1. 1 Prosentase Absensi Karyawan Bulan September – Desember 2024

Sumber : Data absensi karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember

Berdasarkan data absensi yang telah disajikan pada Gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember telah menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Sistem absensi yang diterapkan di instansi ini terbukti berjalan secara optimal, sehingga proses pencatatan kehadiran pegawai dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Tingkat ketepatan waktu dalam absensi mencerminkan komitmen karyawan terhadap aturan dan tata tertib kerja yang berlaku, serta menunjukkan kesadaran mereka akan pentingnya kedisiplinan dalam menunjang kinerja organisasi.

Setiap lembaga perlu memiliki sistem evaluasi yang sistematis untuk memantau dan menilai kinerja pegawai. Dengan melakukan evaluasi kinerja, lembaga dapat mengidentifikasi sejauh mana efektivitas serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menjadi penting karena kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Melalui pemantauan kinerja yang berkelanjutan, instansi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan pegawai (Emil Nugraha, 2020).

Penelitian ini perlu dilakukan karena berdasarkan data internal atau laporan tahunan, ditemukan indikasi bahwa kinerja karyawan di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember belum optimal. Dimana Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember masih berada di peringkat bawah diantara 24 Cabang Dinas

Pendidikan se Provinsi Jawa Timur dalam penilaian kinerja oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Dan juga berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP 2024) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam isu strategis menyatakan bahwa Efektivitas dan produktifitas Cabang Dinas belum optimal sebagai akibat kelemahan ketersediaan Sumberdaya Manusia dan sarana prasarana. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya data empiris yang valid dan relevan untuk mengevaluasi dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menjadi dasar strategis dalam pengambilan kebijakan manajerial, khususnya dalam perencanaan program pelatihan, peningkatan kedisiplinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Lebih jauh lagi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi sektor publik, serta menjadi referensi kebijakan praktis dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan di tingkat daerah.

Kinerja adalah perilaku konkret yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai bentuk pencapaian kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam suatu perusahaan. kinerja lebih didefinisikan sebagai suatu proses yang menggambarkan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan (Mangkunegara & Agustine, 2016). Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan serta pencapaian tujuan lembaga, khususnya dalam sektor pendidikan. Untuk memastikan bahwa setiap tugas dapat diselesaikan dengan optimal, pegawai harus memiliki pemahaman yang mendalam

tentang peran dan tanggung jawabnya, serta memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bidang pekerjaannya. Dengan demikian, sistem kerja yang diterapkan di lembaga ini tidak hanya mendukung peningkatan produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Disiplin kerja menjadi aspek krusial dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019). Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang disiplin. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika seorang karyawan tidak memiliki disiplin yang baik, maka ia tidak akan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi. Pada dasarnya, karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif (Ningrum & Sudiro, 2024).

Peneliti memilih disiplin kerja sebagai variabel penelitian karena berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi internal pada beberapa satuan kerja di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember, ditemukan beberapa indikasi lemahnya disiplin kerja pegawai. Hasil evaluasi tahun 2024 menunjukkan bahwa sekitar 37% pegawai terlambat hadir lebih dari tiga kali dalam sebulan, dan 25% di antaranya tidak memberikan laporan atau alasan yang dapat diterima. Selain itu, terdapat 38%

pegawai yang tercatat sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja berlangsung tanpa izin resmi. Pelanggaran terhadap tata tertib kerja juga masih terjadi, misalnya, tidak mengenakan pakaian dinas sesuai ketentuan, tidak mengikuti apel pagi, hingga lalai dalam menyelesaikan tugas administratif tepat waktu.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Patricia M. Sahangggamu & Silvy L. Mandey, (2014) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang, semakin baik pula kinerjanya. Menurut Fauzi, (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Kesimpulan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR LPK Parung Panjang di Kantor Pusat Non Operasional. Menurut Mayunita & Ratnasari, (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kesimpulan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan department food and beverage di Hotel 101 Urban Kelapa Gading sebesar 84,5% dan 15,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Namun, temuan berbeda diungkapkan oleh Endah Muktiani menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitiannya di area layanan mikro cabang Pemalang menunjukkan bahwa rendahnya kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan menyebabkan disiplin kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka

(Muktiani, 2019). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada faktor lingkungan, budaya organisasi, serta tingkat kesadaran individu dalam menerapkan kedisiplinan di tempat kerja.

Selain disiplin kerja, pelatihan juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Jika seorang karyawan memperoleh pelatihan yang memadai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya dalam bekerja, maka kualitas kinerjanya juga akan meningkat secara signifikan. Pelatihan karyawan merupakan aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, karena dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, yang berdampak positif terhadap produktivitas (Puput Harohmani dkk., 2024).

Setiap individu memiliki kemampuan yang beragam, namun belum tentu sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan menjadi langkah penting dalam meningkatkan serta mengembangkan keterampilan pegawai agar dapat memenuhi ekspektasi dan tuntutan pekerjaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperdalam pemahaman mereka, meningkatkan kompetensi, serta memperbaiki kekurangan yang ada dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain, pelatihan memungkinkan karyawan untuk lebih menguasai bidang pekerjaannya, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, pelatihan dipilih sebagai salah satu variabel utama karena pelatihan, baik yang bersifat fungsional maupun teknis, di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember masih menunjukkan ketidakteraturan dan ketidaksesuaian dengan kebutuhan aktual pegawai. Berdasarkan hasil survei internal yang dilakukan pada triwulan akhir tahun 2024, sebanyak 62% pegawai menyatakan bahwa mereka belum pernah mengikuti pelatihan teknis selama dua tahun terakhir, sementara 48% responden mengaku pelatihan yang mereka ikuti tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab harian.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diberikan oleh lembaga, semakin besar pula peluang bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Ferry Ramadani Sitanggang, 2017; Nurul Khastelia & Bachruddin, 2020; Chika, 2024). Namun, hasil yang berbeda diungkapkan oleh Puput Haromain, yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung (Puput Harohmani dkk., 2024). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada bagaimana pelaksanaannya dirancang dan diterapkan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan pelatihan yang

lebih terstruktur dan merata agar dampaknya dapat dirasakan secara optimal oleh seluruh pegawai.

Sama halnya seperti disiplin kerja dan pelatihan, kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya (P. Robbins & A. Judge, 2017).

Peneliti memilih kepuasan kerja sebagai variabel karena hasil survei informal terhadap pegawai tidak tetap (PTT) di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember menunjukkan bahwa 58% merasa beban kerja tidak seimbang dengan kompensasi, 50% mengaku jarang mendapat penghargaan atas kinerja, dan 65% menyatakan peluang pengembangan karir sangat terbatas. Sebanyak 25% dari mereka menyatakan keinginan untuk pindah instansi jika ada kesempatan lebih baik. Data ini diperkuat oleh laporan BKD Provinsi Jawa Timur (2023) yang mencatat bahwa tingkat kepuasan kerja ASN dan PTT sektor pendidikan non-guru hanya 3,1 dari skala 5, dengan skor terendah pada aspek pengakuan dan jenjang karir. Fenomena ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja di kalangan PTT berpotensi menurunkan motivasi dan etos kerja secara signifikan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang sudah dirasa cukup tinggi dan dapat dirasakan oleh semua karyawan, sesuai dengan hasil grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Organizational Citizenship Behavior di Hotel Sahid Montana Malang baik dan dilakukan oleh semua karyawan. Sehingga semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja menyebabkan Tingkat kinerja karyawan tinggi sehingga menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja (Fanny Zulida Isnaini, 2018). Penelitian lain menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada posisi yang baik, dengan aspek penilaian paling tinggi berada pada indikator kualitas pekerjaan (Subiyanti & Trisnadi, 2022; Widayanti & Widiastini, 2021) .Namun hasil yang berbeda diungkapkan oleh Fauziek & Yanuar menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Fauziek & Yanuar, 2021)

Setiap aspek dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menuntut pemahaman mendalam mengenai peran serta tanggung jawab masing-masing karyawan dalam suatu lingkungan kerja yang dinamis. Perubahan dalam komposisi

tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan, serta kebutuhan organisasi yang terus berkembang menuntut adanya adaptasi dalam strategi manajemen SDM. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus mengalami transformasi dan inovasi guna meningkatkan efektivitas serta produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah menciptakan tim kerja yang solid dan efisien sehingga organisasi dapat beroperasi secara optimal.

Melalui penerapan disiplin kerja yang baik, program pelatihan yang berkelanjutan, serta peningkatan kepuasan kerja, perusahaan atau instansi dapat memastikan bahwa kebutuhan karyawan maupun organisasi dapat terpenuhi secara seimbang. Ketiga aspek ini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin berkualitas program pelatihan, dan semakin besar kepuasan kerja karyawan, maka semakin jelas kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian target organisasi serta penyelesaian tantangan yang muncul dalam operasional kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember”**.

1.2 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan-permasalahan yang ada cukup luas, maka diperlukan Batasan terkait permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini. Batasan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Penelitian ini mengarah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Dalam penelitian ini hal yang dibahas adalah tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Responden yang menjadi objek dalam penelitian adalah karyawan yang berstatus PTT (Pegawai Tidak Tetap) pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah ada , maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember?
- b. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember?
- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember?
- d. Apakah disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember

- b. Untuk menganalisis Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember
- c. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember
- d. Untuk menganalisis Sejauh mana disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember?

1.5 Manfaat Penelitian

Mendasarkan pada tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat, baik dalam hal teoritis maupun praktis serta memberikan manfaat kepada peneliti-peneliti selanjutnya

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dengan:

- 1) Memperkaya Literatur Akademik: Penelitian ini memperluas pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks sektor pendidikan pemerintah di tingkat Cabang Dinas Pendidikan.
- 2) Menguji Teori-Teori Manajemen SDM: Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguji dan memperkuat relevansi teori-teori manajemen, seperti teori motivasi Herzberg, teori pembelajaran organisasi, serta teori perilaku kerja.

- 3) Mengisi Kesenjangan Penelitian: Penelitian ini berkontribusi dengan mengisi celah dalam penelitian sebelumnya, terutama yang masih kurang mengeksplorasi hubungan antar variabel dalam konteks sektor publik pendidikan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga memberikan manfaat langsung yang dapat diterapkan oleh masyarakat, organisasi, atau pihak terkait:

1) Bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Jember:

- a) Perbaikan Kebijakan: Memberikan rekomendasi berbasis data untuk merancang kebijakan yang meningkatkan disiplin kerja, efektivitas pelatihan, dan tingkat kepuasan kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
- b) Optimalisasi Program Pelatihan: Memberikan panduan tentang pentingnya pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan.

2) Bagi Organisasi Lain:

Model Pengelolaan SDM: Memberikan contoh model pengelolaan SDM yang efektif dan dapat diadaptasi oleh organisasi lain di sektor pendidikan atau sektor publik secara umum.

3) Bagi Karyawan:

Peningkatan Kesejahteraan: Dengan adanya kebijakan yang lebih baik terkait kepuasan kerja, hasil penelitian ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan.

4) Bagi Masyarakat:

Pelayanan Pendidikan yang Lebih Baik: Peningkatan kinerja karyawan di Cabang Dinas Pendidikan akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan kepada masyarakat, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional.

