

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja sektor publik merupakan salah satu faktor kemajuan suatu Negara berdasarkan penilaian *International Institute for Management Development (IMD)*, daya saing Indonesia di peringkat daya saing dunia turun ke peringkat 44, dari peringkat 37 tahun 2022. Birokrasi di semua tingkat pemerintahan harus lebih adaptif dalam mengantisipasi perubahan yang sedang dan akan terjadi. Namun, menurut laporan daya saing (*Global World Economic Forum*), birokrasi daya saing Indonesia berkinerja buruk. Oleh karena itu, diperlukan peran serta lembaga sipil nasional, yang harus mampu mengikuti trend dan selalu mengasah kemampuannya.

Tabel 1. 1 Kerangka Metodologi Pembentukan Indeks Daya Saing Global

Langkah yang mendukung	
Pilar 1: Institusi	Pilar 2: Infrastruktur
a. Kelestarian	a. Infrastruktur transportasi
b. Modal sosial	b. Infrastruktur digital
c. Check and balance	Pilar 3: Adopsi TIK
d. Kinerja sektor publik	
e. Transparansi	Pilar 5: Stabilitas makroekonomi
f. Hak milik	
g. Tata laksana pemerintahan	
h. Otonomi masa depan pemerintah	
Modal manusia	
Pilar 5: Kesehatan	Pilar 4: Keterampilan
	a. Tenaga kerja saat ini
	b. Tenaga kerja masa depan
Pasar	
Pilar 7: Pasar barang dan jasa	Pilar 6: Sistem keuangan
a. Persaingan pasar domestik	a. Efisiensi
b. Keterbukaan perdagangan	b. Stabilitas

Sumber: Word Economic Forum2022

Birokrasi pemerintah tentunya menjadi isu strategis yang krusial. Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mensyaratkan kinerja, kinerja sebagai dasar dan parameter utama berjalannya birokrasi. Pada saat yang sama, dalam hal pengelolaan instansi pemerintah, undang-undang mengubah orientasi pengelolaan sumber daya manusia instansi dari pengelolaan administrasi

pegawai menjadi pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*). Rata-rata kualitas profesional birokrasi masih belum memuaskan, di antaranya karena pengelolaan sumber daya manusia yang belum maksimal.

Kepemimpinan, efektivitas pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor yang paling menentukan terhadap kinerja organisasi. Birokrasi sebagai salah satu unsur daya saing bangsa, sekalipun menjadi penentu utama, harus memiliki kemampuan dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai yang berada pada kementerian dan lembaga negara di Republik Indonesia yang menjalankan tugasnya sesuai dengan visi dan misi masing-masing diantara kementerian tersebut. Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai instansi pemerintah.

Kementerian Agama Republik Indonesia memiliki unit kerja, Direktorat jendral pendidikan islam salah satunya. Sebagai salah satu instansi pemerintah juga melaksanakan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Tujuan reformasi birokrasi dapat tercapai apabila ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, dengan kapabilitas yang optimal, memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan tugasnya.

Subjek pada penelitian ini ialah pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Sekretariat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, para pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka guna untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan observasi pra penelitian di Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Islam, melakukan wawancara kepada pegawai sipil negara. Hasil

observasi dan wawancara tersebut diperoleh data dan fakta terkait dengan variabel penelitian yang dapat diuraikan.

Nilai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dan nilai penilaian mandiri pelaksanaan zona integritas (PMPZI) untuk lebih ringkasnya uraian di atas, kami sampaikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja 2020

NO	OUTPUT	TARGET	REALISASI
1	SAKIP	80,00 %	78,43 %
2	PMZI	85,00 %	71,30 %

Sumber: Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pendidikan Islam 2022

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hal kinerja belum optimalnya pencapaian target kinerja diduga karena belum optimalnya motivasi kerja, kepemimpinan, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Dapat dilihat pada capaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi target kinerja. Motivasi kerja, kepemimpinan, efektivitas pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Maka dari itu manajemen organisasi harus mampu meningkatkan kepemimpinan serta efektivitas pelatihan yang dapat mengelola dan meningkatkan kualitas melalui motivasi kerja serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para pegawai dengan seoptimal mungkin agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik dalam suatu organisasi dan melakukan perubahan.

Suatu keberhasilan organisasi dengan mewujudkan visi dan misi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono., 2014). Setiap organisasi menginginkan untuk kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja baik setiap organisasi akan dengan mudah mencapai tujuannya.

Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan kinerja. Banyak penelitian membuktikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. dalam penelitiannya membuktikan bahwa faktor motivasi, kepemimpinan, pelatihan, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Munawaroh et al., 2013).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai dituntut mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan instansi atau perusahaan yang dihuninya. Hal tersebut menimbulkan tekanan kepada para pegawai yang sering kali berdampak pada menurunnya kinerja pegawai tersebut. Organisasi dan perusahaan dirasa perlu mencari cara agar tujuan dapat tercapai tanpa memberikan efek buruk kepada pegawai.

Pegawai sebagai ujung tombak dari organisasi atau perusahaan tentu membutuhkan rangsangan agar kinerja dan produktivitasnya terjaga, hal ini tentu akan berdampak sangat bagus kepada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan pun semakin paham dengan kebutuhan akan rangsangan tersebut, maka diberikanlah kepada pegawai hal-hal yang mampu mendorong pegawai menciptakan kinerja yang memuaskan bagi pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, motivasi yang di berikan belum sepenuhnya dilakukan oleh pimpinan, seperti memberi penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga menyebabkan kurangnya partisipasi pegawai dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan (wawancara).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu, motivasi kerja merupakan sumber energi abadi. Jika seorang pegawai merasa lemah, tidak ada lagi semangat bekerja, maka pegawai tersebut memerlukan sumber energi dari pimpinan, ketika semua itu terlaksana maka akan menimbulkan partisipasi pegawai dalam meningkatkan kinerja (Soenarno, 2006).

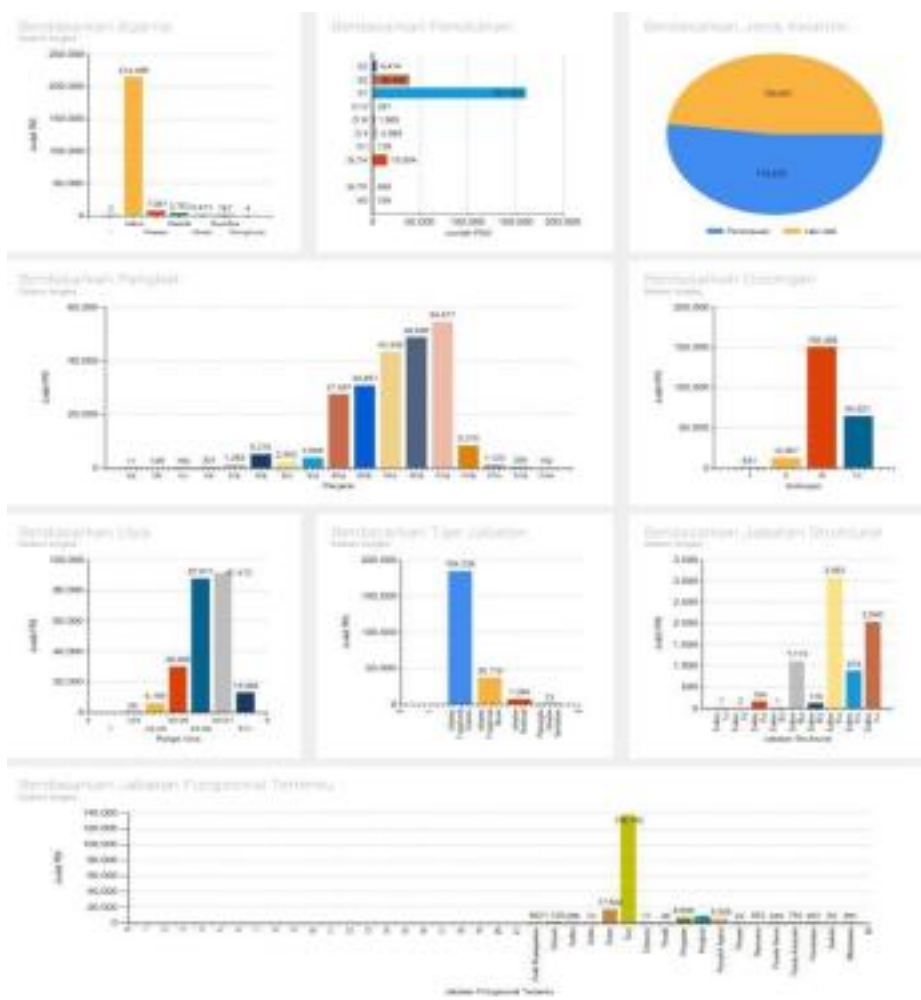
Selaras dengan penelitiannya yang dilakukan oleh Schermerhorn (2013) menyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari *existence needs*, *relatedness needs*, dan juga *growth needs*. Apabila kebutuhan dasar tersebut terpenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kinerja.

Oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu hal yang mendorong. Dengan kata lain, faktor pendorong dari perilaku seseorang tersebut adalah suatu kebutuhan yang terkait dengan orang tersebut. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan bahwasannya motivasi disini memberi pengaruh yang signifikan dan memberikan gambaran bahwa motivasi tinggi dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat memberi sebuah kontribusi yang besar dalam hal meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi yang tinggi tentunya bisa membuat karyawan dengan senang dan tanpa tekanan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya mengenai pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini sama dengan penelitian Asmawiyah (2020) yang menyatakan bahwasannya terdapat sebuah hubungan positif dan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dengan kinerja, motivasi dengan kepemimpinan, motivasi dengan pelatihan, dalam peningkatan kinerja.

Kegiatan memotivasi adalah salah satu kegiatan kepemimpinan. Motivasi juga merupakan suatu proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu atau dengan kata lain kesediaan untuk mengerahkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian S, 2000).

Selanjutnya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, hal ini di buktikan dengan belum optimalnya dalam pencapaian target kinerja bisa dilihat pada tabel 1.2 Capaian Kinerja, kemudian kurangnya partisipasi pegawai dalam meningkatkan kinerja diduga karena kurangnya peran kepemimpinan (wawancara).

Ditinjau dari jumlah dan komposisi pegawai ditjen pendis didominasi oleh pegawai dengan Golongan Pangkat III pada gambar berikut :



Gambar 1. 1 Pegawai Ditjen Pendis 2022

Sumber <https://simpeg.kemenag.go.id/> 2022

Pegawai dengan golongan III merupakan golongan pelaksana yang bertugas melayani baik pelayanan ke dalam maupun ke luar organisasi sehingga kegiatan operasional organisasi akan sangat tergantung dari pegawai pada golongan III ini. Merujuk pada komposisi pegawai ditjen pendis di atas, maka perbaikan perilaku kerja, peningkatan kualitas kerja dapat dimulai dari pimpinan di setiap jenjangnya, baik pada tingkat seksi, sub bagian, atau bagian analisis keterkaitan ini dapat

digunakan untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang optimal dalam membangun kinerja hal ini dinyatakan oleh pegawai ditjen pendis (Sisdiyanto,2021).

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pegawai memerlukan adanya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan maupun peralatan dengan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu organisasi tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkan, yaitu seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan bagian sentral dari peran manajer secara langsung dengan bawahan.

Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Moorhead et al., 2013). Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin berupaya untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau Institusi Northouse (Gary, 2005). Kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sarana untuk mencapai sasaran tertentu.

Pimpinan mempunyai fungsi sentral dalam kepemimpinan suatu organisasi untuk memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam mengambil keputusan. Selain itu pemimpin dalam suatu organisasi harus

mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, mengatur, mengelola, memimpin bawahan, mendedikasikan dirinya untuk merumuskan.

Menurut berbagai aspek penelitian kepemimpinan seperti disebutkan di atas, salah satu peran utama kepemimpinan adalah menciptakan motivasi kerja bagi karyawan. Karyawan mencurahkan semua sumber daya yang mereka miliki untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain itu, peran kepemimpinan lainnya adalah mereka yang membimbing dan mengawasi karyawan dalam melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu sebagai penggerak organisasi, membangun jaringan komunikasi sebagai penjaga dan pengawal yang efektif bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang direncanakan dan dijadwalkan (Salam, 2002).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2017) dengan judul *The influence of leadership, organizational culture and work discipline on teacher performance regarding work motivation as intervening variable (A case study of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin)*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa delapan hipotesis alternatif (H1) yang diajukan dalam penelitian diterima sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, budaya organisasi terhadap motivasi, disiplin kerja terhadap motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap motivasi secara simultan, kepemimpinan terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru, motivasi terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara simultan.

Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja toko prima srandakan. Hal ini dibuktikan oleh uji F, memperlihatkan bahwa nilai signifikan uji F sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } \alpha$ (alpha) yang telah ditetapkan yaitu 0,005 maka H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan H_4 yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan diterima. Pengaruh dari variabel independen secara simultan juga bersifat positif dilihat dari konstanta F yang bernilai positif (21.020). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan toko prima srandakan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, motivasi yang baik dan pelatihan oleh toko prima srandakan. Sinergi dari ketiga variabel ini sangat besar manfaatnya untuk kemajuan toko prima srandakan agar dapat bersaing dalam dunia usaha yang persaingannya semakin ketat ini. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan (Heni, 2015).

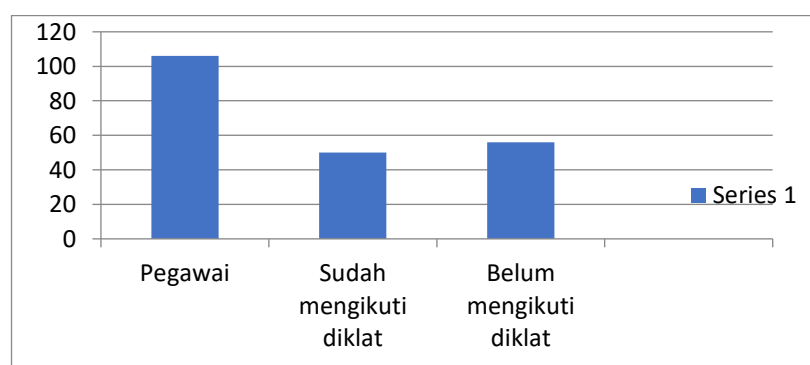
Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatulus et al (2015) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa hubungan fungsional pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ialah positif dan meyakinkan. Lebih

lanjut, menurut Tatulus bahwa peran kepemimpinan sebagai katalisator, integrator dan berperilaku sebagai bapak perlu ditingkatkan. Sebagai leader dalam organisasi merupakan motor penggerak harus menegakkan ketegasan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berikutnya adalah efektivitas pelatihan. Kurangnya partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja merupakan salah satu faktor diduga mempengaruhi kinerja. Ditinjau dari jumlah pegawai yang sudah dan yang belum mengikuti pelatihan.

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Yang Sudah Dan Yang Belum Mengikuti Pelatihan



Sumber: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Data dikelola penulis 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dalam peningkatan kinerja masih minim. diduga hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari instansi dalam memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan berkompeten. Sehingga menyebabkan belum tercapainya target kinerja. Tentunya motivasi memiliki peran penting terhadap partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan untuk peningkatan kinerja ketika motivasi berjalan dengan baik maka tidak akan muncul anggapan bahwa diklat yang diselenggarakan oleh organ internal Kementerian/Lembaga sebagai "beban" dan bukan "kebutuhan" (wawancara pegawai ditjen pendis).

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelatihan dilaksanakan dengan sasaran untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai tentang keterampilan dasar yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Sedangkan bagi pegawai yang lama tujuan pelatihan yaitu memperbaiki kinerja yang kurang baik, dengan mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga bisa menyesuaikan dengan perkembangan dan kebijakan organisasi yang baru (Budhianto, 2020).

Menurut Hardjana (2019) Training atau pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Pemilihan metode pelatihan yang tepat, instruktur pelatihan yang baik, materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan tujuan pelatihan yang jelas tentu akan memberikan impact berupa motivasi kepada

pegawai lainnya serta dapat menjalankan peningkatan kinerja karyawan maupun peningkatan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sunyo (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Raharjo (2014) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi, materi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, materi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Angestio Suryo dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis apakah variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kuesioner sebagai alat pengumpul data disebar kepada 33 orang karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan analisis analisis regresi linier berganda. Terdapat empat variabel yaitu metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), instruktur pelatihan (X3), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisistif, kemampuan, komunikasi. Materi pelatihan (X1) secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,17%, variabel metode pelatihan (X2) sebesar

10,66% dan variabel instruktur pelatihan (X3) secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,72% (Sunyo, 2015).

Bertitik tolak dari dasar pemikiran di atas penelitian ini berbeda dengan peneliti lainya, penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai mediasi kepemimpinan dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai, terlihat betapa pentingnya kepemimpinan dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementrian Agama RI. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Determinasi kepemimpinan dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementrian Agama Republik Indonesia”.

1.2. Pembatasan Masalah

Berhubung Pengetahuan dan Pengalaman, serta waktu penelitian yang dimiliki penulis terbatas, maka pembahasan penelitian ini dibatasi pada hal berikut:

1. Penelitian analisis ini meneliti pengaruh kepemimpinan dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja.
2. Lokasi penelitian ini yang digunakan adalah Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementrian Agama RI dengan target yaitu pegawai
3. Obyek penelitian yang digunakan adalah pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementrian Agama RI.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah – masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi akademis dan praktis sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi bagi Kementrian Agama RI terutama Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan menambah studi kepustakaan dan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun masukan dan acuan bagi peneliti yang berminat dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan.