

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu dan persaingan bisnis yang semakin pesat, akan menimbulkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu mencapai keunggulan kompetitif dan dapat bersaing di pasar global. Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena pada dasarnya SDM merupakan elemen utama dari sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi (**Hasibuan, 2018**).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi / instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi SDM dalam organisasi/instansi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (**Afrianti, 2021**).

Organisasi pada jaman sekarang ini sudah sepiantasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya itu tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya manusia. Jadi seorang pimpinan organisasi harus memilah dan memilih sumber daya manusia yang akan ditempatkan pada bidangnya, sehingga sumber daya manusia yang dipilih boleh bekerja dengan baik dan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Didalam prosedur

penerimaan pegawai harus benar-benar dipilih dan diseleksi dengan benar sehingga mendapatkan pegawai yang professional, sesuai dengan bidang yang akan dia tempati, sehingga pegawai yang dipilih dan diseleksi ini dapat melaksanakan tugas yang diberikan padanya dengan baik. Penempatan pegawai harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya dan latar belakang pendidikan yang diperolehnya supaya didalam suatu organisasi atau instansi pegawai dapat bekerja dengan baik (**Ekhsan, 2019**).

Kota Padang sebagai ibukota Provinsi Sumatera Barat merupakan pintu masuk dan keluar berbagai jenis komoditi perdagangan terutama dalam negeri. Disamping itu Padang merupakan pusat perdagangan di Sumatera Barat, ini juga didukung dengan terus dikembangkan dan diperbaikinya pusat-pusat perdagangan yang telah ada. Perusahaan perdagangan terbanyak di Kota Padang adalah perusahaan dengan skala kecil dan menengah, hal ini menunjukkan bahwa banyaknya masyarakat yang bergantung pada sektor perdagangan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 tahun 2016 Dinas Perdagangan merupakan salah satu instansi pemerintah yang juga melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya dan memiliki tugas pokok dan fungsi, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Perdagangan. Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Perdagangan terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat Dinas, Bidang Bina Usaha dan Pelaku Distribusi, Bidang Sarana Perdagangan, Bidang Pengawasan dan Stabilisasi Harga, Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Merujuk kepada Peraturan Walikota Kota Padang Nomor 87 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perdagangan, dimana yang dikatakan sebagai Perdagangan adalah tatanan kegiatan yang terkait dengan transaksi barang dan atau jasa dalam negeri dan melampaui batas wilayah negara dengan tujuan pengalihan hak atas barang dan atau jasa untuk memperoleh imbalan atau kompensasi.

Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan instansi. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan instansi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (**Husain, 2018**).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis pada instansi, fenomena yang terjadi di Dinas Perdagangan Kota Padang yaitu penulis menemukan permasalahan berkaitan dengan penempatan kerja yang belum maksimal dikarenakan belum lengkapnya beberapa formasi dibidang tertentu mengharuskan para pegawai siap dipindah tempatkan dari bidang a ke bidang b (seperti pada bidang pengawasan ke bidang bina usaha) yang membutuhkan tenaga ekstra guna membantu penganggung jawab di bidang yang masih kekurangan SDM dalam menyelesaikan beban kerja. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tidak tepat seperti pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan

akan berakibat kinerja pegawai tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi.

Fenomena selanjutnya pada Dinas Perdagangan Kota Padang terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Selain itu, komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan tidak berjalan dengan baik dan menyebabkan terjadinya *miss communication*. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Kemudian pegawai tidak dapat mengerjakan tugas dengan maksimal, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepada pegawai.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP, 2021) Dinas Perdagangan Kota Padang dalam pencapaian kinerja, tingkat pencapaian kinerja Dinas Perdagangan Kota Padang pada tahun 2017-2021 adalah kategori baik. Rincian capaian kinerja masing-masing indikator setiap sasaran strategis tersebut dapat diilustrasikan dalam tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. 1

Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang

No	Sasaran Kerja Pegawai	Target	Pencapaian Target				
			2017	2018	2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	100%	83,5%	83,9%	84,2%	84,5%	85,3%
2.	Integritas	100%	83,2%	82,9%	83,1%	84,1%	85,6%
3.	Komitmen	100%	91,1%	91,3%	91,3%	91,4%	92,6%
4.	Disiplin	100%	83,1%	83,4%	85,1%	84,1%	85,6%
5.	Kerjasama	100%	82,7%	83,2%	85,2%	84%	85,9%
6.	Kepemimpinan	100%	86,1%	85,8%	86,1%	87,1%	88,3%

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari penilaian kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang pada tahun 2017-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami naik turun dalam lima tahun terakhir dimana pada tahun 2017 sasaran kepegawaian pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indicator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan 83,5%, integritas 83,2%, komitmen 91,1%, disiplin 83,1%, kerjasama 82,7%, dan kepemimpinan 86,1%.

Pada tahun 2018 orientasi pelayanan naik 83,9%, integritas turun 82,9%, komitmen naik 91,3%, disiplin naik 83,4%, kerjasama naik 83,2%, dan kepemimpinan turun 85,8%. Pada tahun 2019 orientasi pelayanan naik 84,2%,

integritas naik 83,1%, komitmen tetap 91,3%, disiplin naik 85,1%, kerjasama naik 85,2%, dan kepemimpinan naik 86,1%. Pada tahun 2020 orientasi naik 84,5%, integritas naik 84,1%, komitmen naik 91,4%, disiplin turun 84,1%, kerjasama turun 84%, dan kepemimpinan naik 87,1%. Pada tahun 2021 orientasi naik 85,3%, integritas naik 85,6%, komitmen naik 92,6%, disiplin naik 85,6%, kerjasama naik 85,9%, dan kepemimpinan naik 88,3%.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP, 2022) Dinas Perdagangan kota Padang dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna menghasilkan rencana pembangunan di sektor perdagangan yang berkualitas, sinergis dan kredibel perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Pada tahun 2022, Dinas Perdagangan Kota Padang memiliki pegawai sebanyak 329 pegawai yang terdiri dari 94 orang PNS, 235 orang Honor dan Kontrak,

Hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang ditemui bahwa kinerja pegawai masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti beberapa pegawai yang pergi keluar kantor untuk mengantar anaknya sekolah saat jam kerja. Selain itu tidak tercapainya pelayanan juga disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana serta kurangnya kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan harus diselesaikan secara manual yang memakan waktu lebih lama.

Menurut **(Riko, 2020)** mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap

pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja pegawai sangat penting karena kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja pegawai tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya semangat dan kegairahan kerja (**Frimayasa & Lawu, 2020**).

Menurut (**Nabawi, 2019**) kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Kinerja bukanlah fenomena statis, melainkan berfluktuasi dengan faktor eksternal, yaitu, pelatihan dan pendidikan. Kinerja pegawai berkonotasi keuangan dan hasil non-keuangan sebagai hasil dari upaya yang mantap oleh seorang individu menuju memenuhi tujuan organisasi (**Arwab et al., 2022**).

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang

akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan (**Ariyati & Mahera, 2018**).

Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat, kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penempatan kerja juga merupakan proses yang penting dalam mendapatkan pegawai yang berkompoten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik itu secara kualitas, kuantitas dan secara ideal. Jadi, penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah instansi seperti Dinas Perdagangan Kota Padang sesuai dengan bidang keahlian dari para pegawai. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan bakat yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Namun menurut hasil observasi yang peneliti lakukan masih ada saja pegawai yang penempatan kerjanya tidak tepat, seperti mempunyai latar belakang pendidikan dan keahlian berbeda dengan penempatan kerjanya, lalu beban kerja yang berlebihan seperti adanya kelebihan waktu jam kerja dari jam kerja yang ditentukan, serta kompensasi berupa upah dan tunjangan yang menurut peneliti

tidak seimbang dengan target tugas yang diberikan. Sehingga yang terjadi masih adanya pegawai yang tidak disiplin baik waktu ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penempatan yang tepat, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan mendorong tercapainya prestasi bagi pegawai. Dalam hal ini masalah yang terjadi akan dapat menurunkan kesempatan pegawai untuk meraih prestasi kerja, serta dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat berdampak buruk bagi instansi (**Kansil et al., 2022**).

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah keegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pegawai yang ada (**Ariyati & Mahera, 2018**).

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Pemberian beban kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Jika kemampuan pegawai lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga pegawai menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan kerja yang diberikan, maka

akan menimbulkan kinerja pegawai yang menurun karena kelelahan dan stres saat bekerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap pegawai dan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Beban kerja yang berat dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik kepada pegawai dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab (Fauzi, 2022).

Motivasi kerja menurut (Hasi et al., 2020) "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". Motivasi sebagai kondisi energi organisme yang berfungsi untuk mengarahkan organisme tersebut menuju tujuan kelas tertentu.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan (Belti & Osnardi, 2020).

Motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku adalah pilihan yang dipilih dalam bekerja, bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan. Tingkat

usaha mengenai seberapa kerja keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras pegawai akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung (**George & Jones, 2021**).

Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang optimal dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai.

Penelitian yang dilakukan ((**Nur Ash Shidiq & Azizah, 2019**) pengaruh pelatihan dan ketepatan penempatan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada pegawai Pkp-Pk Pt. Angkasa Pura Ii Persero). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (**Herlambang et al., 2022**) pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pt et al., 2022) dalam Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat Muhamad. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perlunya menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
2. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan kompetensi.
3. Pemberian motivasi kepada pegawai harus ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.
4. Belum optimalnya kinerja pegawai yang dicapai oleh Dinas Perdagangan Kota Padang.
5. Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
6. Masih ada pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien.

7. Motivasi yang rendah dalam bekerja mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.
8. Kurangnya komunikasi antara sesama pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
9. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja.
10. Pegawai merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan : Variabel independen yaitu penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) Variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z). Dengan objek penelitian pada Dinas Perdagangan kota Padang, tahun penelitian 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Dinas Perdagangan Kota Padang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Dinas Perdagangan Kota Padang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.