

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pegawai Dinas pariwisata Kabupaten Pasaman barat adalah masih terdapat banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat yang sering berurusan disana, dikarenakan ada sebagian Pegawai yang tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, tidak terdapat pegawai yang bertugas dipoisinya pada saat jam kerja, dan sikap pegawai yang tidak ramah dan cenderung cuek sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Serdamayanti, 2018:137). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak maka perlu peningkatan pembangunan untuk menopang kesejahteraan penduduknya. Sebagaimana yang telah di jelaskan bahwa pembangunan nasional adalah usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia secara

berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Peningkatan mutu sumber daya manusia dalam suatu negara dapat dilakukan salah satunya melalui pendidikan. Bahkan demikian pentingnya peranan pendidikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia 4 yang mengamanatkan kepada pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum.

Pasaman Barat merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Simpang Ampek. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pariwisata adalah lembaga yang melaksanakan kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam bidang pariwisata dan merupakan perpanjangan tangan Dinas pariwisata provinsi dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan ditingkat kabupaten. Lembaga UPTD pariwisata kabupaten atau kota adalah sebagai suatu organisasi tingkat bawah yang mana tugasnya sebagai perpanjangan dari pada Dinas pariwisata tingkat provinsi sehingga perlu ditangani dengan manajemen yang profesional dan konsisten yang pelaksanaannya di bantu oleh staf-staf yang berkemampuan sehingga tugas-tugas dapat tercapai sesuai target \di kantor. Membantu menyelenggarakan dan melaksanakan kebijakan pemerintah provinsi di tingkat kabupaten atau kota dalam hal pariwisata.

Pada dasarnya organisasi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada publik atau instansi dibawahnya, bukan untuk dilayani sehingga

dimungkinkan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap instansi dapat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi tercapainya tujuan bersama, karenanya organisasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan professional kepada publik. Pelayanan publik (*Public services*) oleh birokrasi yang merupakan perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja atau pegawai adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja serta budaya organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan pegawai yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri. Berikut data capaian kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Pegawai
Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi				
			2017	2018	2019	2020	2021
1.	Program pelayanan administrasi perkantoran	100%	89,3%	82%	92%	81%	80%
2.	Program pengembangan SDM dan profesionalisme kerja dibidang pariwisata	100%	85%	93%	85,3%	82%	85%
3.	Program pengelolaan keragaman budaya	100%	90,1%	84%	94%	87%	88%
4.	Program pengelolaan	100%	78%	83%	95%	92%	91%

	kekayaan budaya						
5.	Program pengembangan destinasi budaya	100%	76,2%	87,9%	77,4%	90%	82,3%

(Sumber : Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat)

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat diatas terdapat hasil yang belum maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu sebesar 100% namun terlihat dari tahun 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat pada sasaran strategis pertama pada tahun 2017 terealisasi sebesar 89,3%, pada tahun 2018 turun sebesar 82%, pada tahun 2019 naik sebesar 92% pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 81% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 80%. Pada sasaran strategis kedua pada tahun 2017 terealisasi sebesar 85%, pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 93%, pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 85,3% pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 82% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 85%.

Pada sasaran strategis ketiga pada tahun 2017 terealisasi sebesar 90,1%, pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 84%, pada tahun 2019 , mengalami peningkatan sebesar 94% pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 87% dan pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 88%. Pada

sasaran strategis keempat pada tahun 2017 terealisasi sebesar 78%, pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 83%, pada tahun 2019 naik sebesar 95% pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 92% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan kembali sebesar 91%. Pada sasaran strategis kelima pada tahun 2017 terealisasi sebesar 76,2%, pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 87,9%, pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 77,4% pada tahun 2020 kembali mengalami peningkatan sebesar 90% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan kembali sebesar 82,3%.

Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Penyebab terjadinya pencapai target kerja yang belum optimal salah satunya diduga rendahnya komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaannya, masih terlihat pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Kemudian faktor berikutnya yang membuat pencapaian kerja dengan target kerja berbeda yaitu rendahnya rasa tolong menolong sesama pegawai dilingkungan kerja hal ini berakibat pada tidak tercapaian capaian kinerja yang telah ditetapkan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut (Hutagalung et al., 2020)

menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat di perngaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan kerja pegawai yang terlibat dari penampilan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Jika kemampuan kerja seoerang pegawai bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang pegawai tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan pengembangan karir. Menurut (Rahmawati, 2020) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun”. Menurut (Sungadi, 2020) mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir (Cahyadi & Sujana, 2020) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Selain dari pengembangan karir faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sertasikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. (siagian, 2020) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. (Handayani et al., 2019) menegemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdi mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut (Hidayatulloh, 2019), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan

memuaskan. Menurut (Hariandja, 2019), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan yang ada.

Selain dari pengembangan karir dan pelatihan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitunya pemberian intensif. Panggabean (Riyadi, 2017) mengatakan bahwa dengan pemberian insentif akan mendukung para karyawan akan memfokuskan agar usahanya bisa mencapai tujuan dalam sebuah organisasi dan individu ataupun dalam kelompok dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Sebuah cara efektif yang bisa meningkatkan suatu kinerja para karyawan yaitu dengan mengimplementasikan sistem pemberian insentif yang tepat (Putra & Hufron, 2017).

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihiapa yang diinginkan organisasi. Hubungan yang signifikan diamati antara insentif keuangan dan insentif non-keuangan dan kepuasan kerja karyawan (Suzanna, 2019). Selain pemberian insentif ada juga pemberian remunerasi yaitu merupakan pemberian imbalan kerja berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atau prestasi dan atau pensiun yang

dikaitkan dengan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain remunerasi merupakan penggajian berbasis kinerja.

Dalam hal ini tepat jika insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upahyang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maula & Afrianty, 2018) dengan judul penelitian yaitu pengaruh pengembangan karir dan employee engagement terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata kabupaten Tangerang. Metode analisis Penelitian kuantitatif. Hasil dari penlitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan apa bila pengembnagan karir pegawai jelas maka akan berdampak pula pada meningkatnya kinerja pegawai. Sementara itu, perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada Dinas Pariwisata kabupaten Tangerang. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Sulastri, 2020) dengan judul penelitian analisis pelatihan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt Graindo Mediatama Padang. Metode analisis penelitian

kuantitatif. Mendapatkan Dari hasil uji secara parsial dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Graindo mediatama Padang. Sementara itu, perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada Pt Graindo mediatama Padang. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto, 2018) dengan judul penelitian analisis komitmen organisasi, pemberian intensif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Jaya. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Mendapatkan Hasil penelitiannya menyimpulkan pemberian intensif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Maju Jaya. Sementara itu, perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan pada Pt Maju Jaya. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengembangan karir dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya pemberian inteisif tingkat keseriusan pegawai akan meningkat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Intensif Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pengembangan karir pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
2. Belum maksimalnya pelatihan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
3. Motivasi pegawai yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Pemberian intensif yang masih belum optimal pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
5. Terdapatnya pegawai yang stress karena tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan.
6. Lingkungan kerja yang belum optimal dibuktikan dengan kurangnya fasilitas kerja.
7. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
8. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
9. Pemberian insentif yang belum sesuai dengan *jobdesc* yang telah dikerjakan.
10. Adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan latarbelakang pendidikan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengembangan karir (X1), dan pelatihan kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan insentif (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap intensif pada Dinas Pariwisata Kabupatren Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap intensif pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh intensif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat ?

6. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui intensif sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat ?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui intensif sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap intensif pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap intensif pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh intensif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.

6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui intensif sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui intensif sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat, adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia

2. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan pemberian intensif sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat. berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan pemberian intensif sebagai variabel intervening. pegawai agar mereka dapat

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.