

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pembangunan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Munandar et al. 2014).

Namun melihat fenomena yang ada saat ini pada Kantor Gubernur Sumbar di Biro Administrasi Pimpinan yakni kurangnya disiplin kerja para pegawai yang ada disana sehingga mengakibatkan tidak optimalnya kinerja yang mereka lakukan, hal ini disebabkan budaya organisasi yang turun temurun sejak lama terjadi pada pegawai kantor Gubernur Sumbar di Biro Administrasi Pimpinan, dan ditambah lagi dengan kurangnya pengembangan potensi diri pada

pegawai. Menurut (Mustafid 2017), kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas sesuai kemampuan, keahlian, dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang nampak pada produktivitas dan komitmen organisasi.

Sedangkan menurut (Caissar et al. 2022), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara. Menurut Sedarmayanti bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi

Kemudian menurut (Jufrizen 2018), dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Adapun dalam *International Journal* yang dilakukan (Kawiana 2018), Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *leksikon Job Performance atau Actual*

Performance (prestasi kerja) atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). *Performance* (kinerja kerja) adalah “kualitas dan kuantitas kerja” dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam *International Journal* (Maulana 2020), Menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk bisa dilakukan dalam mencapai tujuannya disebut juga sebagai standar kerja.

Dalam *International Journal* (Bagis, Darmawan, and Hidayah 2020), Berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Fathurrochman 2017), menyatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai mem- butuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai.

Sedangkan menurut (Marhaen and Jaenab 2021), Pengembangan Potensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang masih terpendam

didalam dirinya yang menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu manfaat nyata dalam kehidupan diri manusia dan memiliki kemungkinan untuk dikembangkan jika dilatih dan ditunjang dengan baik. Pengembangan diri yang merupakan proses yang komprehensif dari awal keputusan sampai menuju puncak sukses dalam meraih kemandirian suatu organisasi. Perkembangan berarti serangkaian perubahan progresif yang terjadi karena proses kematangan dan pengalaman. Setiap individu dalam pengembangan dirinya pasti tidak terlepas dari berbagai faktor, baik intern maupun ekstern

Kemudian dalam Penelitian (Suwanto et al. 2021), Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu pengembangan pekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pembelajaran dan pelatihan yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaan mereka saat ini dan mempersiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab di masa depan.

Adapun dalam *International Journal* yang dilakukan (Otoo and Mishra 2018), Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan faktor dasar bagi karyawan untuk memperoleh kompetensi yang pada gilirannya secara signifikan meningkatkan fungsi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia digunakan oleh organisasi sebagai mekanisme strategis yang penting untuk merangsang

perilaku positif pada individu dan berdampak pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Dalam *International Journal* (Niati, Siregar, and Prayoga 2021), Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam untuk mewujudkan karir yang diinginkan. Pengalaman kerja yang cukup diperlukan bagi karyawan, untuk memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya serta diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan/Organisasi.

Dalam *International Journal* (Clara, Saremi, and Jayadi 2022), Pengembangan pegawai dapat dilakukan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan pembibitan bagi pegawai, yang merupakan salah satu sarana untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan maksud dan tujuan lembaga. Pelatihan pembibitan dimaksudkan untuk memastikan kemampuan karyawan dalam mencapai aktivitas. Koreksi kemampuan pegawai dapat dicoba dengan membenarkan wawasan pegawai, keterampilan dan tindakan pegawai terhadap tugasnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain Pengembangan Potensi adalah Budaya organisasi. Menurut (Jufrizen and Rahmadhani 2020), Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam

organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut (Tuala 2020), Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai- nilai, dan tingkahlaku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu oraganisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Kemudian dalam penelitian (Satria 2018), Berpendapat bahwa Budaya Organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adapun dalam *International Journal* (Nami Nasution, Mariatin, and Zahreni 2018), Budaya Organisasi adalah sekelompok nilai yang dipraktikkan oleh manajemen perusahaan dalam mengelola dan mengatur perusahaan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Jadi budaya organisasi adalah sekelompok keyakinan dan asumsi implisit yang tersebar luas, diterima, dan dijadikan acuan oleh seluruh anggota organisasi dalam berperilaku tertentu.

Dalam *International Journal* (Nurmala and Jasin 2021), Budaya Organisasi adalah persepsi bersama dipegang oleh anggota organisasi sebagai

sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja anggota organisasi dan berperilaku. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang mereka terapkan pada organisasi.

Dalam *International Journal* (SAPTA, MUAFI, and SETINI 2021), Budaya Organisasi didefinisikan sebagai kognitif kerangka kerja yang memuat sikap, nilai, norma, dan saling menghormati yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Kemudian selain Pengembangan Potensi, dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut (P, Echdar, and Said 2018), Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN dalam suatu instansi. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin dan motivasi, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin

Sedangkan menurut (Rahayu, Hidayat, and Badaruddin 2021), Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal

memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kemudian (Sunarsi et al. 2021), berpendapat Disiplin Kerja adalah sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan sadar serta keadaan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan sikap yang tinggi. kesadaran tanpa rasa paksaan.

Adapun dalam *International Journal* (Maryani, Entang, and Tukiran 2021), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan antara lain oleh faktor Disiplin Kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mentaati segala norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, kedisiplinan pegawai merupakan wujud kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam *International Journal* (Nst 2019), mendefinisikan bahwa Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam menaati segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi tersebut. Kepemimpinan yang baik akan menimbulkan motivasi pegawai, sehingga dengan motivasi yang tinggi pegawai akan memiliki disiplin yang tinggi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai

Dalam *International Journal* (Surajiyo et al. 2021), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap menghargai yang ada pada diri setiap individu terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pada dasarnya disiplin kerja adalah sikap dan perilaku ketaatan atau ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku.

Oleh karena itu tidak heran lagi jika pegawai yang mempunyai Disiplin Kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang baik. Untuk itu Disiplin Kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Dengan Disiplin Kerja yang rendah pegawai tidak bisa mencapai kemampuan terbaiknya akan menyebabkan susah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Kantor Gubernur SUMBAR. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dibidang administrasi pimpinan

tentunya harus menjadi fokus perhatian departemen sumber daya manusia. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas tersebut yaitu dengan mekanisme meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga pegawai dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya, agar tercapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu penelitian terhadap kinerja pegawai sangatlah penting ,dengan mengetahui hal tersebut dapat mempermudah suatu instansi mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Bedasarkan wawancara dengan Ibuk Dian Maya Sari,SSTP, selaku Kepala Tata Usaha Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Sumbar, menyatakan bahwa pentingnya membangun Displin Kerja bagi pegawai. Dikarenakan masih rendahnya kesadaan pegawai dalam Displin Kerja, hal ini terlihat seringkali pegawai yang datang terlambat,tidak mengikuti apel dan meminta izin hingga lebih dari 3jam berada diluar kantor, tentu saja hal ini seharusnya tidak terjadi dan mencerminkan bahwa kedisiplinan pada Biro Administrasi Pimpinan belum terlaksana seperti yang diharapkan.

Dari wawancara diatas yang peneliti lakukan terlihat bahwa pegawai Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Sumbar sering datang terlambat dan berada diluar saat jam dinasnya menandakan tidak disiplin dalam bekerja sehingga kinerja mengalami penurunan.

Tabel 1 1
Data Kinerja ASN Kantor Gubernur Sumbar (Biro administrasi Pimpinan)

Kriteria Kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Target	100	100	100	100	100
Waktu	12 bulan	12 bulan	12bulan	12 bulan	12 bulan
Relasi	98	94	90	88	85
Waktu	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
Jumlah Pegawai	75	75	75	75	75
Jumlah Hari Kerja	269	269	269	269	269
Persentase	5,66%	5,62%	5,58%	5,56%	5,53%

Sumber : Kepala Tata Usaha Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Sumbar Ibu Maya Sari, SSTP

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Monalis 2020), penelitian ini menemukan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Supardi and Aulia Anshari 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Peningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika Budaya Organisasi semakin baik maka Kinerja akan ikut meningkat. Hal tersebut berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan Kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya Budaya Organisasi seorang pegawai akan meningkatkan Kinerja pegawai tersebut.

(Susanto 2019), hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan Azwar dan Pramana dan Sudharma yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Pranata 2018), berdasarkan hasil penelitian dan analisis data uraian sebelumnya diketahui bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PENGEMBANGAN POTENSI SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DENGAN DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KANTOR GURBERNUR SUMBAR).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Kantor Gubernur Sumbar :

1. Masih rendahnya Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia pada Kinerja Aparat Sipil Negara di Kantor Gubernur Sumbar.
2. Perlunya Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Aparat Sipil Negara di Kantor Gubernur Sumbar.
3. Masih kurangnya Kinerja Aparat Sipil Negara di Kantor Gubernur yang disebabkan oleh Budaya Organisasi.
4. Perlunya Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia pada Budaya Organisasi di Kantor Gubernur Sumbar.

5. Belum keseluruhan karyawan menerapkan Disiplin Kerja di Kantor Gubernur Sumbar.
6. Masih kurangnya Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia pada Disiplin Kerja di Kantor Gubernur Sumbar.
7. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam Budaya Organisasi di Kantor Gubernur Sumbar.
8. Masih Terjadinya Penurunan Kinerja Aparat Sipil pada Kantor Gubernur Sumbar.
9. Masih rendahnya pehaman tentang Disiplin Kerja di Kantor Gubernur Sumbar
10. Masih kurangnya penerapan Budaya Organisasi di Kantor Gubernur Sumbar

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terarah penelitian ini maka dari uraian latar belakang masalah di atas, penulis membatasi permasalahannya tentang pengaruh Pengembangan Potensi SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparat sipil dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel independen yaitu Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja aparat sipil, variabel intervening menggunakan Disiplin Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Asn di Kantor Gubernur Sumbar ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Asn di Kantor Gubernur Sumbar ?
3. Apakah Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Asn di Kantor Gubernur Sumbar ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Asn di Kantor Gubernur Sumbar ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Asn di Kantor Gubernur Sumbar ?
6. Apakah Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Asn melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Asn melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparat Sipil di Kantor Gubernur Sumbar tepatnya di Biro Administrasi Pimpinan.

2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Sipil di Kantor Gubernur Sumbar tepatnya di Biro Administrasi Pimpinan.
3. Untuk mengetahui Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia terhadap disiplin kerja di Kantor Gubernur Sumbar tepatnya di Biro Administrasi Pimpinan.
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di Kantor Gubernur Sumbar tepatnya di Biro Administrasi Pimpinan.
5. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja aparat sipil di Kantor Gubernur Sumbar tepatnya di Biro Administrasi Pimpinan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

A. Bagi Penulis

Diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Aparat Sipil dan Disiplin kerja. Agar dapat mempraktekkan yang sesungguhnya dalam instansi pemerintah.

B. Bagi Instansi Pemerintah

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperhatikan kondisi instansi terhadap Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Aparat Sipil Negara, Disiplin Kerja dalam meningkatkan kualitas kerja.

C. Bagi Pembaca

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