

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu organisasi bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus menerus (**Ramadhan, 2023**). Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Tujuan didirikannya organisasi pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap warga negara. pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan hal yang penting bagi masyarakat, karena pemerintah memegang peranan penting dan memiliki pengaruh penting dalam kepentingan sosial. Persepsi dan evaluasi kinerja pemerintah sangat bergantung pada masyarakat, sehingga diharapkan pemerintah selalu meningkatkan kualitas, kemampuan, keterampilan, keteladanan dan tingkat profesional. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintah, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program-program yang mendukung terciptanya hal tersebut.

Menurut (**Robbins, 2019**) kinerja pegawai adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja pegawai merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Helwig et al., 2020). Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh pegawai yang ada di Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Menurut Veithzal Rivai dalam (Masturi et al., 2021) kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan, kemampuan, keahlian dan latar belakang. Sedangkan menurut (Sumarauw & Timbuleng, 2019) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kuantitas, kualitas, disiplin, inisiatif dan kejujuran (Nainggolan et al., 2021).

Kantor Bupati Pesisir Selatan merupakan kantor pelayanan publik yang memiliki tugas utama yaitu penyelenggaraan urusan pemerintah daerah terutama pada bidang sosial, ketenagakerjaan berlandaskan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi serta pembantuan dan tugas lainnya menurut aturan perundang-undangan yang tersedia. Dengan mengutamakan perencanaan yang berkualitas lewat upaya meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia (SDM) sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi (IPTEK) dan meningkatkan perencanaan yang tepat sasaran untuk kesejahteraan Masyarakat.

Berikut ini merupakan hasil penilaian capaian indikator kinerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan pada tahun 2020-2022 terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Capaian Indikator Kinerja
Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Capaian (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Penilaian LKD (opini BPK)	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100	100	100
2.	Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	BB (70,00)	B (68,00)	BB (70,00)	B (65,78)	B (66,88)	B (68,97)	93,97	98,35	98,53
3.	Skor nilai LPPD	3,300	3,209	3,2150	3,209	3,209	3,1433	97,24	100	97,77
4.	Level maturitas SPIP	3	3 (3,0057)	3 (3,0057)	3	3 (3,0000)	3 (3,0000)	100	99,81	99,81
Rata-rata Capaian		Tahun 2020 : 97,80			Tahun 2021 : 99,54			Tahun 2022 : 99,26		

Sumber : LAKIP Kantor Bupati Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 target indikator kinerja penilaian Laporan Keuangan Daerah (Opini BPK) adalah WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dengan realisasi WTP dan capaian indikator kinerja adalah 100%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator ini adalah sangat berhasil dengan predikat sangat baik. Kemudian pada tahun 2021 target indikator kinerja penilaian laporan keuangan daerah (Opini BPK) adalah WTP dengan realisasi WTP dan capaian indikator kinerja adalah 100%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator ini adalah sangat berhasil dengan predikat sangat baik. Pada tahun 2022 target indikator kinerja penilaian laporan keuangan daerah (Opini BPK) adalah

WTP dengan realisasi WTP dan capaian indikator kinerja adalah 100%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator ini adalah sangat berhasil dengan predikat sangat baik.

Pada indikator kinerja Kedua yaitu target Kualifikasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2020 adalah BB (70,00) dan terealisasi B (65,78) dengan capaian indikator kinerja adalah 93,97%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik. Sedangkan pada tahun 2021 target Kualifikasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten pesisir Selatan adalah B (68,00) dan terealisasi B (66,88) dengan capaian indikator kinerja adalah 98,35%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik. Selanjutnya Pada tahun 2022 target indikator kinerja Kualifikasi Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalah BB (70,00) dan terealisasi B (68,97) dengan capaian indikator kinerja adalah 98,53%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik.

Pada indikator kinerja Ketiga yaitu target Skor Nilai LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) Tahun 2020 adalah 3,300 dan terealisasi sebesar 3,209 dengan capaian adalah 97,24%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik. Sedangkan pada tahun 2021 target indikator kinerja Skor Nilai LPPD adalah 3,209 dan terealisasi sebesar 3,209 dengan capaian adalah 100% meningkat dari tahun sebelumnya. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini tergolong

Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik. Selanjutnya pada tahun 2022 target indikator kinerja Skor Nilai LPPD adalah 3,2150 dan terealisasi sebesar 3,1433 dengan capaian adalah 97,77%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik.

Pada indikator kinerja Keempat yaitu target Level Maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) Tahun 2020 adalah 3 dan realisasi 3 dengan capaian adalah 100%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini adalah tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik. Sedangkan pada tahun 2021 target indikator kinerja Level Maturitas SPIP adalah 3,0057 dan realisasi 3,0000 dengan capaian adalah 99,81%. berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator ini adalah tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik. Selanjutnya pada tahun 2022 target indikator kinerja Level Maturitas SPIP adalah 3,0057 dan realisasi 3,0000 dengan capaian adalah 99,81%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, indikator kinerja ini adalah tergolong Sangat Berhasil dengan predikat Sangat Baik.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa tercapai atau tidaknya target-target yang telah di tetapkan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan pada tahun 2020 dengan rata-rata capaian 97,80%, tahun 2021 dengan rata-rata capaian 99,54% dan pada tahun 2022 dengan rata-rata capaian 99,26%. hasil capaian kinerja mengalami peningkatan dan penurunan disetiap tahunnya. Masih ada juga target pencapaian dan realisasi capaian indikator kinerja yang belum tercapai atau menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan kinerja pegawai yang belum optimal. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan salah satu usaha.

Mengingat dengan begitu pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan di Kantor Bupati Pesisir Selatan, maka diperlukan adanya perhatian terhadap budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Adanya budaya organisasi yang baik dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan oleh atasannya. Sehingga seorang pegawai mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi (Yuliastri, 2021). Menurut (Soelistya et al., 2020) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Robbin dalam (Isvandiari, 2019) yang mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Indikator budaya organisasi adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

Budaya organisasi yang terdapat pada Kantor Bupati Pesisir Selatan mampu membangkitkan semangat kerja pegawai dan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan komitmen organisasi dan memperbaiki perilaku pegawai. Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis, kebiasaan yang sering dilakukan pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yaitu budaya kedisiplinan yang masih

rendah. budaya lainnya yang kini telah berubah kearah yang lebih baik seperti pengambilan absen manual sekarang telah berpindah ke fingerprint dan hal tersebut membawa dampak positif bagi pegawai yang sering tidak tepat waktu pada jam dinas, sehingga budaya yang kurang baik tersebut nantinya akan membawa dampak negatif bagi kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut **(Khaeruman, 2021)** Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku **(Darmadi et al., 2021)**. Disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap peraturan waktu, taat terhadap aturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

Berkaitan dengan disiplin kerja dimana masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini didukung oleh survey awal yang dilakukan penulis pada Kantor Bupati Pesisir Selatan, disebabkan kurangnya monitoring dari pimpinan dan juga masih minimnya disiplin kerja dari diri pegawai itu sendiri. Yang akan berakibat

pada penurunan kinerja pegawai sehingga pelayanan publik yang dilakukan tidak terlaksana dengan maksimal. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap bekerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi, kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi sebab besar pengaruhnya bagi pegawai maupun organisasi tersebut. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai (**Wiliandari, 2019**). Menurut (**Damayanti, 2020**) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko dalam (**Trinovela & Saragi, 2021**) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Ketika membicarakan sikap pegawai seringkali yang dimaksud adalah kepuasan kerja mereka. Berdasarkan observasi dan data capaian kinerja yang dilakukan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan terkait kepuasan kerja pegawai yang masih rendah sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dimana dapat dilihat target yang belum tercapai dengan maksimal. Selain itu, kepuasan kerja pegawai memerlukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan, kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja dalam lingkungan kerja yang sering kali tidak ideal. Oleh karena itu, semua indikator tersebut harus dimasukkan dalam evaluasi untuk mengukur puas atau tidaknya seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Ramadhan, 2023)** yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Riau Permata, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Riau Permata. Penelitian yang dilakukan oleh **(Abdurrahman, 2021)** yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan, juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yang merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
2. Masih ada pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
3. Kepuasan Kerja yang rendah akibat kurangnya disiplin kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
4. Rendahnya budaya dalam berorganisasi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
5. Masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akibat kurangnya disiplin kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

6. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja karena masih rendahnya disiplin kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
7. Rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
8. Rendahnya tingkat kerjasama pegawai terhadap pekerjaannya pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
9. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan didalam organisasi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
10. Kurangnya disiplin kerja dari diri pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan sehingga berdampak pada kinerja instansi dalam melayani masyarakat.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah pada dasarnya memiliki tujuan penelitian yang ingin dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan memperdalam teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia. Penelitian ini bermanfaat untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengambil mata kuliah dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti dan bagi pembacanya. Dan juga untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat saat kuliah kedalam masalah yang sebenarnya terjadi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan khususnya mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

3. Bagi instansi

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Bupati Pesisir Selatan dalam melakukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga diharapkan dapat memberikan masukan tambahan dalam menentukan kebijakan dari masalah tenaga kerja yang ditinjau dari aspek budaya organisasi, disiplin kerja pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja yang dirasakan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja pegawai khususnya untuk manajemen sumber daya manusia menjadi tambah luas.