

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (good government) tercermin dari pemberian layanan yang baik oleh pemerintah. Dalam UU No. 25 Tahun 2009, pelayanan publik adalah rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Upaya ini dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan harus dilaksanakan oleh semua aparatur pemerintah.

Pegawai negeri sipil adalah ujung tombak dari pelaksanaan sebuah pelayanan publik. Sebagaimana diketahui dalam Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat di

dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen.

Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Bila pengelolaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan dan pengembangan kariernya. **(Gunawan et al. 2023)**

Perkembangan suatu organisasi atau instansi tidak hanya dinilai dari kesuksesan dalam mengelola SDM, melainkan kesuksesan sebuah organisasi juga ditentukan dari SDM itu sendiri, apakah berkualitas atau tidak, sehingga organisasi dapat bertahan dan bersaing. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Ketika dihadapkan pada peningkatan kinerja pegawai, maka peningkatan SDM harus menjadi salah satu agenda pokok dalam penataan organisasi. Pengembangan SDM juga menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai, pengembangan SDM merupakan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan pegawai, memperbaiki kinerja pegawai dan memperbaiki posisi pegawai dimasa yang akan datang. **(J. R. Manajemen 2023)**

Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang pegawai selama proses penyelesaian beban kerja dengan rentetan waktu yang sudah ditentukan. setiap perusahaan pasti mengharapkan semua pegawainya dapat mencapai kinerja yang sudah ditentukan, karena hal tersebut sebagai jembatan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Adanya pencapaian kinerja juga menjadi suatu motivasi bagi pegawai dan merupakan suatu tolak ukur dari kemampuan setiap pegawai, sehingga perusahaan dapat menentukan jenjang karir maupun reward yang akan didapat oleh pegawai merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. **(Sari, Alvyoga, and Simanjuntak 2023)**

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. **(Hadi 2021)**

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses seleksi yang baik. Seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada atau yang diproyeksikan. Kinerja yang optimal akan terwujud apabila organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki keahlian, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan

mempunyai harapan masa depan. Adapun manfaat dari seleksi adalah dapat memperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan atau menempatkan pegawai di tempat yang tepat agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan salah satunya yaitu kinerja yang tinggi.

Sebuah perusahaan harus dapat melakukan proses seleksi yang sukses untuk mendapatkan pegawai entry-level kaliber tinggi. Selama manajer memiliki standar etika yang kuat, kemauan untuk bekerja keras, upah atau imbalan yang adil, dan pemahaman yang jelas tentang evaluasi penarikan saksi pegawai, menentukan kebutuhan pegawai, melakukan proses seleksi, melakukan wawancara, dan mengarahkan pegawai ke tempat kerja. **(Sumadhinata, Sari, and Widyatama 2023)**

Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan. **(Kunci and Pendahuluan 2023)**

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Dimana ketika perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif maka pegawai tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan organisasinya. Sebaliknya, jika perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai yang akhirnya dapat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor yang akan mendorong pegawai untuk bekerja dalam posisi jangka panjang.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para pekerja atau pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda beda dalam memandang pekerjaan mereka dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja masing-masing sehingga kepuasan kerja kembali kepada setiap individu. Kepuasan kerja akan naik atau meningkat jika pegawai atau karyawan memiliki rasa tanggung

jawab untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mencapai sasaran akhir atau tujuan organisasi bersama. **(Kepuasan et al. 2023)**

Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk faktor faktor seperti Seleksi, Pengembangan karir, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan berbagai manfaat positif, salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai. **(Wahyuni 2023)**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah lembaga teknis daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No.8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini mengambil objek di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang beralamatkan Jl. Batang Antokan. No.4. Padang, Sumatera Barat. Instansi ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang Kepegawaian Daerah. Lembaga daerah ini di dukung oleh 74 orang pegawai. Yang bertugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian daerah pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat memperhatikan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah dengan melakukan proses seleksi yang efektif serta adanya pengembangan karir pegawai.

Dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pun tercapai.

Keberhasilan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat ditentukan oleh peran pegawai, karena pada masa saat ini sangat dibutuhkan pegawai yang dapat menyesuaikan diri dengan era digital, sehingga pegawai dituntut bekerja semaksimal mungkin secara profesional. Dilihat dari pengukuran pencapaian sasaran kinerja pegawai pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai penerapan sistem merit	300	332	110,67
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					110,67
2	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	A (80)	A (82,81)	103,51
Rata-rata persentase meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi					103,51
3	Meningkatnya Kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	89%	90,22%	101,37
Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan organisasi					101,37

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas mengenai pengukuran capaian kinerja sudah berhasil dengan rata-rata keseluruhan tiga indikator tersebut melebihi yang ditetapkan atau mencapai target 100% dikategorikan memuaskan. Dapat dilihat bahwa target 300 dengan realisasi 332 serta nilai capaian kerjanya 110,67% untuk sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur dengan indikator nilai penerapan sistem merit, untuk target 80 dengan realisasi 82,81 serta nilai capaian kerjanya 103,51% untuk sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dan untuk target 89 dengan realisasi 90,22 serta nilai capaian kerjanya 101,37% untuk sasaran meningkatnya kualitas pelayanan organisasi dengan indikator tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi. Badan Kepegawaian Daerah ingin memaksimalkan lebih lagi kinerja pegawainya, maka perlu dapat mengaktualisasikan pekerjaannya dengan baik secara maksimal. Tercapainya pemaksimalan kinerja yang dicapai itu tergantung dari menempatkan orang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya sendiri.

Dari capaian kinerja diatas,dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja dari tahun 2020 sampai dengan 2022 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja
Tahun 2020 s/d Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Realisasi Kinerja			% Capaian Kinerja		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Meningkatkan Kualitas Pengolahan Manajemen SDM Aparatur	Nilai penerapan system merit	270	295,5	332	-	-	110,67
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	79,15	80,24	82,81	98,94	100,30	103,51
3	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	85,27	90,14	90,22	96,90	100,16	101,37
		Rata-rata catatan kinerja						105,18

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022

Pada tabel 1.2 diatas mengenai hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun 2020 sampai dengan 2022. Dari ketiga indikator diatas, presentase capaian untuk tahun 2020 dan 2021 tidak bisa diukur dikarenakan pada tahun tersebut nilai penerapan sistem merit belum merupakan indikator kinerja utama Badan kepegawaian Daerah, tetapi disaat tahun 2022 nilai penerapan sistem merit sudah menjadi indikator utama maka capaian kinerja yang diperolehnya sebesar 110,67.

Dari hasil pengukuran atas tiga indikator terjadinya peningkatan setiap tahunnya. Dilihat dari indikator nilai akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah dengan target 80 untuk tahun 2020 realisasi 79,15 serta capaian yang diperoleh 98,94 maka belum bisa di katakan memenuhi target yang diinginkan,

ditahun 2021 realisasi 80,24 serta capaian kinerja yang diperoleh 100,30 terjadinya peningkatan dari tahun sebelumnya dan tahun 2022 realisasi 82,81 serta capaian kinerjanya 103,51 maka dikatakan berhasil dikarenakan sudah lebih dari 100%. Dari indikator tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi dengan target 89 untuk tahun 2020 realisasi 85,27 serta capaian yang didapatkan 96,90 belum ada kenaikan dalam kinerjanya, ditahun 2021 realisasi 90,12 serta capaian kinerja yang diperoleh 100,16 sudah dikatakan sudah mencapai target dan ditahun 2022 realisasi 90,22 serta capaian kinerja yang diperoleh 101,37 adanya peningkatan atau melebihi target.

Berdasarkan pengamatan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, terdapat fenomena yang ada dikantor ini mengenai informasi kebutuhan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif belum tersedia dengan baik. Pelaksanaan pemenuhan kebutuhan pegawai tanpa melalui analisis kebutuhan pegawai yang benar tentu akan menghasilkan penyediaan pegawai yang kurang baik terhadap kebutuhan organisasi. Serta struktur pelaksanaan pekerjaan pelayanan kepegawaian masih memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi. Tuntutan paradigma pelayanan tersebut membutuhkan struktur pelaksanaan pekerjaan pelayanan yang ringkas dan memiliki ketergantungan pekerjaan yang rendah antara tahapan pekerjaan satu bidang ke tahapan pekerjaan lainnya.

Mengenai seleksi pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat melakukan kegiatan seleksi dan pengembangan karir untuk mendapatkan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai

dengan kriteria perusahaan. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Aktifitas seleksi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah lebih optimal setiap tahunnya, akan tetapi masih ada sedikit tantangan dalam instansi sendiri, yaitu adanya hambatan internal instansi seperti keterbatasan anggaran, pelaksana yang mumpuni, tempat seleksi yang representatif, persiapan yang belum optimal sehingga mempengaruhi kualitas seleksi dan pada akhirnya juga mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang berhasil dijaring.

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Fenomena kinerja yang ditemukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang dikerjakan belum optimal.

Mengenai pengembangan karir fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah masih belum optimalnya dukungan pimpinan terhadap pegawai yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan tetapi belum mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan untuk mendapatkan pengembangan karir. selain itu kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kantor seperti pelatihan dalam berbahasa inggris untuk peningkatan

pengembangan karir pegawainya. serta masi belum optimalnya pimpinan dalam memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan rencana karirnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut semakin nyata bahwa masalah sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan akhirnya, adapun tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah seleksi pegawai, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar pencapaian perusahaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Proses seleksi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah optimal.

2. Pengembangan karir bagi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah optimal.
3. Informasi kebutuhan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif belum tersedia dengan baik.
4. Kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat masi belum optimal.
5. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat masi belum optimal.
6. Untuk meningkatkan proses seleksi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Bagaimana cara meningkatkan pengembangan karir pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
8. Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
9. Untuk meningkatkan proses seleksi terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
10. Struktur pelaksanaan pekerjaan pelayanan kepegawaian memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini. Penulis akan membatasi masalah ini dengan Seleksi (X1), Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, serta

Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya perusahaan untuk menjadi lebih baik. Serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur pegawai agar pegawai merasa aman dan nyaman saat sedang bekerja. Juga sebagai bahan masukan instansi untuk untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Seleksi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja, serta dapat memberikan gambaran tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan.