

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi merupakan lembaga atau organisasi yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi tertentu dalam suatu sistem pemerintahan, instansi, atau organisasi lainnya. Setiap instansi memiliki peran yang jelas sesuai dengan bidangnya, seperti instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengatur kebijakan publik, atau instansi swasta yang berfokus pada pencapaian tujuan bisnis. Instansi juga sering kali memiliki struktur organisasi yang terorganisir dengan baik, dari level atas hingga bawah, untuk memastikan pelaksanaan tugas-tugasnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Keberadaan instansi sangat penting untuk menciptakan sistem yang terkoordinasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam praktiknya, instansi dapat berupa lembaga yang bersifat formal maupun informal, dan dapat beroperasi dalam skala lokal, nasional, atau bahkan internasional. Setiap instansi diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat atau klien dengan standar yang tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi. Selain itu, instansi juga harus menjaga transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, instansi memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan kemajuan dan kesejahteraan, baik bagi anggotanya maupun masyarakat luas.

Aktivitas instansi tersebut memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran

penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang direncanakannya, sehingga maju mundurnya suatu instansi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut. Dikatakan demikian karena dari sumber daya yang ada hanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap, perilaku, sifat, karakter dan tindakan yang bervariasi.

Menurut **(Erpurini, 2019)** instansi memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan instansi. Jika kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula **(Hutagalung, 2022)**. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi maupun instansi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Kinerja Pegawai merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh Pegawai berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi Pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen instansi. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen instansi bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen instansi **(Primawanti & Ali, 2022)**. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari kepuasan

kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah *feedback* kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini akan menguntungkan instansi serta akan menguntungkan diri mereka sendiri, karena akan membangun citra diri sebagai pegawai yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perilaku anggotanya yang dapat berdampak pada keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Gaya yang dapat membantu kemajuan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan atau dapat dikatakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (**Maharani & Handayani, 2019**). Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, atau dapat dikatakan memotivasi anggota untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri anggota (**Hendrawan A et al., 2020**).

Pegawai yang merasa dirinya terlibat akan memiliki ambisi penuh terhadap pekerjaannya, bersedia untuk memberikan secara sukarela atas tenaga dan waktunya demi pekerjaannya, serta menjadi lebih proaktif demi mencapai keberhasilan pekerjaannya. Menurut (**Ahakwa et al., 2021**) *Employee engagement* (keterlibatan pegawai) diartikan sebagai tingkat di mana seseorang berkomitmen dan terlibat dalam peran kerjanya. *Employee engagement* dipandang sebagai

perilaku positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan menurut **(Rahmatia et al., 2022)** keterlibatan pegawai (*employee engagement*) merupakan suatu konsep yang positif sehingga mereka dapat bekerja bersama serta berkomitmen terhadap pencapaian nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Menurut **(Teuku Umar et al., 2021)** kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

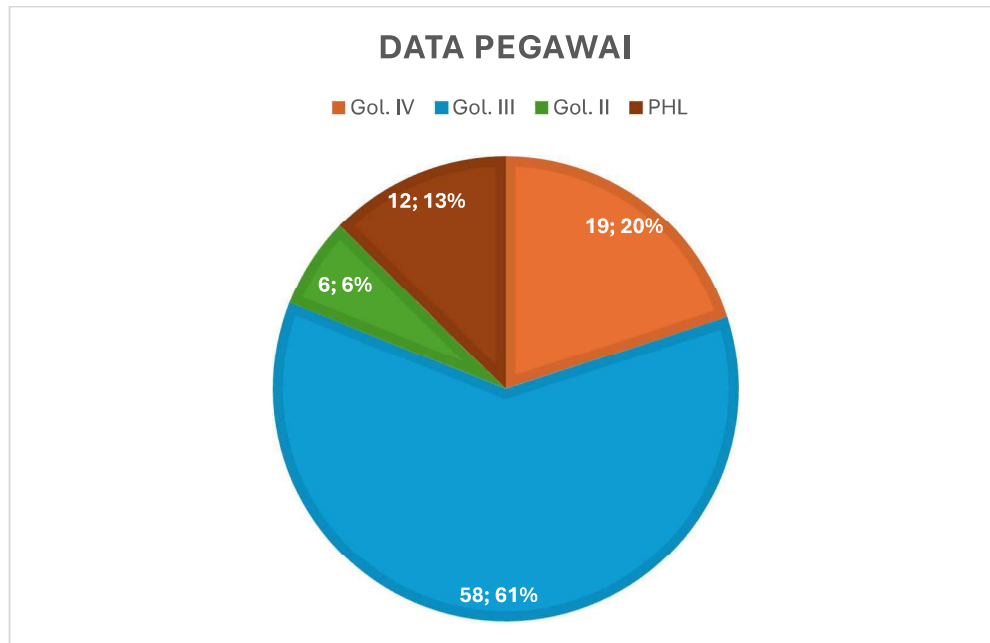
Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. BPKAD merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang Keuangan dan tugas pembantuan. BPKAD Kedudukan BPKAD adalah pelaksana dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang menyangkut bidang penerimaan, belanja, pembiayaan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan Pejabat Penatausahaan Barang Milik Daerah serta melaksanakan fungsi selaku Bendahara Umum Daerah.

BPKAD Provinsi Sumatera Barat mempunyai jumlah pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi
Sumatera Barat
Per 31 Oktober 2024

NO	GOL	ESELON				NON ESELON		JML
		I	II	III	IV	TENAGA FUNGSIONAL	STAFF	
1	IV/e	-	-	-	-	-	-	0
	IV/d	-	-	-	-	-	-	0
	IV/c	-	1	1	-	1	-	3
	IV/b	-	-	3	-	-	3	6
	IV/a	-	-	-	7	1	2	10
Jumlah GOL.IV		0	1	4	7	2	5	19
2	III/d	-	-	-	3	1	11	15
	III/c	-	-	-	-	-	8	8
	III/b	-	-	-	-	-	25	25
	III/a	-	-	-	-	-	10	10
Jumlah GOL.III		0	0	0	3	1	54	58
3	II/d	-	-	-	-	-	4	4
	II/c	-	-	-	-	-	1	1
	II/b	-	-	-	-	-	1	1
	II/a	-	-	-	-	-	-	0
Jumlah GOL.II		0	0	0	0	0	6	6
4	I/d	-	-	-	-	-	-	0
	I/c	-	-	-	-	-	-	0
	I/b	-	-	-	-	-	-	0
	I/a	-	-	-	-	-	-	0
Jumlah GOL.I		0	0	0	0	0	0	0
PHL		0	0	0	0	0	12	12
JUMLAH		0	1	4	10	3	77	95

Sumber : BPKAD Provinsi Sumatera Barat



Gambar 1.1
Presentase Pegawai Menurut Golongan

Sumber : BPKAD Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan analisis beban kerja yang telah dilaksanakan per 31 Desember 2023, jumlah PNS Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah yang ada per 31 Oktober 2024 masih belum mencukupi kebutuhan ideal yaitu sebanyak 127 orang sedangkan jumlah pegawai yang ada hanya 95 orang. Untuk membantu pelaksanaan tugas supaya tetap berjalan sesuai dengan fungsi dilaksanakan dengan merangkap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang ada. kurangnya jumlah pegawai yang memadai sering menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Kekurangan pegawai dapat memengaruhi berbagai aspek operasional dan kinerja organisasi, seperti peningkatan beban kerja individu, penurunan efisiensi, dan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga berdampak pada motivasi kerja, kualitas pelayanan kepada pelanggan atau Masyarakat, dapat mengurangi kepuasan kerja, meningkatkan tingkat stress pada pegawai, dan memicu tingkat *turnover*

pegawai yang tinggi. Dengan kondisi tersebut dapat dilihat bahwa ini berkaitan dengan kepemimpinan transformasional pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat, tingkat *employee engagement* (keterlibatan pegawai) yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat dan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat, dimana akan berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis, penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Pengukuran tingkat capaian kinerja BPKAD Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan cara membandingkan antara kinerja yang telah ditetapkan di awal tahun anggaran dan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) BPKAD Provinsi Sumatera Barat dengan realisasi kinerja. Penilaian kinerja juga mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil pengumpulan data, selanjutnya juga dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Skala Penilaian Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91% - 100%	Sangat Tinggi
2	76% - 90%	Tinggi
3	66% - 75%	Sedang
4	51% - 65%	Rendah
5	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Sumber : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai skala penilaian kinerja terdapat 5 (lima) interval nilai realisasi kinerja beserta dengan kriteria penilaian realisasi kinerja. Interval nilai realisasi kinerja pertama sebesar 91%-100% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Sangat Tinggi”, Interval realisasi kinerja kedua sebesar 76%-90% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Tinggi”, Interval realisasi kinerja ketiga sebesar 66%-75% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Sedang”, Interval realisasi kinerja keempat sebesar 51%-65% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Rendah” dan Interval realisasi kinerja kelima yaitu sebesar $\leq 50\%$ dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Sangat Rendah”.

Bila kita lihat fenomena yang terjadi pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat selama 2 (dua) tahun terakhir dimana terjadinya kenaikan dan penurunan pada target *indicator* kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya tingkat *employee engagement* atau faktor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif.

Berikut data dari 2 (dua) tahun terakhir Target Pencapaian Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat yang di ambil sebagai data pendukung permasalahan atau fenomena yang terjadi.

Tabel 1.3
Data Pencapaian Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset
Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 & 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian per Tahun (%)	
				2022	2023
1	Terwujudnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah	Tepat Waktu Penyampaian APBD	100%	100	100
		Tepat Waktu Penetausahaan Keuangan Daerah	100%	100	100
		Tepat Waktu Penyampaian LKPD	100%	100	100
Rata – Rata				100	100
2	Terwujudnya Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah	Persentase Akurasi Barang Milik Daerah	100%	100	100
		Persentase Penurunan Nilai Aset Bermasalah	100%	75	35
Rata – Rata				87,50	67,50
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100%	63,14	62,77
Rata – Rata				63,14	62,77
4	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	100%	83,65	84,98
Rata – Rata				83,65	84,98

Sumber : BPKAD Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai data pencapaian kinerja pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Barat, dapat dilihat pada sasaran strategis ke-1 (satu) mengenai “Terwujudnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah” pada indikator kinerjanya yaitu “Tepat Waktu Penyampaian APBD, Tepat Waktu Penetausahaan

Keuangan Daerah dan Tepat Waktu Penyampaian LKPD” serta target 100% pada tahun 2022 dan 2023 memperoleh rata – rata capaian tahunan yang sama sebesar 100% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Sangat Tinggi”. Pada sasaran strategis ke-2 (dua) mengenai “Terwujudnya Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah” pada indikator kinerjanya yaitu “Presentase Akurasi Barang Milik Daerah dan Presentase Penurunan Nilai Aset Bermasalah” serta target 100%, pada tahun 2022 memperoleh rata – rata capaian tahunan sebesar 87,50% dengan kriteria realisasi kinerja “Tinggi” dan mengalami penurunan pada tahun 2023 dimana hanya memperoleh rata – rata capaian tahunan sebesar 67,50% dengan kriteria realisasi kinerja “sedang”. Pada sasaran strategis ke-3 (tiga) mengenai “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi” dengan indikator kinerjanya “Nilai Akuntabilitas Kinerja” serta target 100% pada tahun 2022 memperoleh rata – rata capaian tahunan sebesar 63,14% dengan kriteria realisasi kinerja “rendah” dan mengalami penurunan pada tahun 2023 dimana hanya memperoleh capaian tahunan sebesar 62,77% dengan kriteria realisasi kinerja “rendah”. Pada sasaran strategi ke-4 (empat) mengenai “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi” dengan indikator kinerja “Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi” serta dengan target 100% pada tahun 2022 memperoleh rata-rata capaian tahunan sebesar 83,65% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Tinggi” dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 dimana memperoleh capaian tahunan sebesar 84,98% dengan kriteria penilaian realisasi kinerja “Tinggi”.



Gambar 1.2

Diagram Capaian Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 & 2023

Sumber : BPKAD Provinsi Sumatera Barat

Pada diagram capaian kinerja pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 & 2023 belum bisa dikatakan optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rata-rata presentase kinerja pegawai yang mengalami naik turun dalam dua tahun terakhir. Maka hal ini juga dapat dijadikan tolak ukur tentang kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi dengan kepemimpinan transformasional pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat, dan juga dapat dipengaruhi oleh *employee engagement* yang membuat pegawai merasa stress terdapat pekerjaannya pada instansi tersebut oleh karena itu harus adanya pertimbangan serta kebijakan-kebijakan yang dapat mengantisipasi hal tersebut.

Berdasarkan pernyataan di atas mengenai upaya mengoptimalkan kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat terdapat kendala yang dihadapi

sehingga sulit untuk mencapai tujuan instansi. Kondisi yang belum ideal pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai BPKAD Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat disebabkan oleh *employee engagement* dan juga faktor lainnya dalam menjalankan sebuah pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai paparan normatif yang seharusnya terjadi serta harapan-harapan yang menjadi tujuan dan gambaran realita sesungguhnya dengan cara empiris menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi sebagaimana di sampaikan di atas, secara teoritis, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Kegiatan pegawai yang dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja belum optimal pada pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
2. Tingginya tingkat beban kerja yang terjadi pada pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Barat.

3. Motivasi kerja pada pegawai belum optimal yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
4. Tingginya tingkat *employee engagement* (keterlibatan pegawai) dalam instansi dapat mengakibatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan atau masyarakat belum optimal pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
5. Kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
6. Tingginya tingkat stress kerja dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah pada pegawai BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
7. Terjadinya penurunan efisiensi pada pegawai yang disebabkan oleh kurangnya peran pemimpin dalam gaya kepemimpinan transformasional pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
8. Masih rendahnya keadilan interaksional yang dirasakan pegawai sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
9. Analisis jabatan yang kurang tepat yang disebabkan oleh kurangnya peran kepemimpinan transformasional pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
10. Kinerja pegawai belum optimal pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan *employee engagement* (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia dengan penemuan baru, verifikasi teori yang sudah ada dan penyusunan teori baru yang lebih relevan dengan kondisi zaman, selain itu penelitian ini juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas akademis.

2. Manfaat Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya 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 pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.