

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki pegawai yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Dalam proses layanan produk dimana lebih di dominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia.

Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan

Menurut **(Syah et al., 2019)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Setyawan, 2017)** Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan di instansi sektor pemerintahan.

Keberadaannya merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu instansi. Apabila tidak ada SDM, maka instansi tidak akan dapat menjalankan seluruh aktivitas operasionalnya. SDM yang dimaksud adalah pegawai yang berdedikasi, yang memiliki kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan instansi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Di sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan . Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, apalagi di era globalisasi sekarang. Pada era saat ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan mendatang.

Sumber daya manusia dalam hal ini, pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang akan ditetapkan.

Secara umum kinerja adalah suatu hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku pegawai setelah melakukan kegiatan atau aktivitas kerja.

Menurut (**Setyawan, 2017**) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (**Syah et al., 2019**) kinerja adalah hasil akhir dari tenaga dan pikiran yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa performance atau kinerja adalah sebuah tindakan/kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang diharapkan. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari pengetahuan, kemampuan, sikap, dan motivasi yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Menurut (**Minarika et al., 2020**) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah kemampuan penyelesaian kerja pegawai disesuaikan dengan waktu yang ditetapkan dan dilaksanakan dengan perilaku yang ditetapkan perusahaan disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab.

Pegawai adalah aset paling utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam suatu organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Supaya tercapainya suatu tujuan didalam organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat. Oleh sebab itu pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah semua pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG). Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik) yang pada dasarnya memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan termasuk didalamnya adalah pegawai. Salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja pegawai yang biasa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan kerja perusahaan itu sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan.

Menurut (**Amir Hamzah, MM., 2020**) *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik) adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola serta mengarahkan atau memimpin bisnis atau usaha usaha korporasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan serta komunitas usaha.

Menurut (**Villela, 2020**) *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik) adalah suatu prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan

perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para stakeholder khususnya, dan stakeholders pada umumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik) adalah pengaturan kewenangan dari para Direktur, Manajer, Pemegang Saham, dan pihak lain yang berhubungan dengan pengelolaan dan pertumbuhan bisnis untuk perkembangan perusahaan.

Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Bukittinggi ini (BAPELITBANG), pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GCG seringkali masih kurang dilakukan karyawan dan para pemimpin. Akibatnya yaitu banyak terjadi kecurangan. Oleh sebab itu, pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GCG merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan suatu instansi agar dapat memajukan daerah di instansi terkait.

Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh tidak adanya *Work Life Balance* (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan). Oleh karena itu salah satu cara untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik adalah dengan menerapkan system *Work Life Balance* (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan) karena sering kali terjadi pegawai tidak focus didalam pekerjaannya, bahkan mengeluh karena tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dalam urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi pegawai lebih mementingkan kepentingan mengenai pekerjaannya atau bahkan pegawai lebih mementingkan urusan pribadinya

daripada tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan atau organisasi, akibatnya dapat mengalami penurunan suatu kinerja di suatu perusahaan.

Menurut **(Herlambang & Murniningsih, 2019)** *Work Life Balance* (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan) merupakan suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Menurut **(Saifullah, 2020)** *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan) adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya .

Menurut **(Lukmiati et al., 2020)** *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan) adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan) adalah pegawai dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau pegawai dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya focus terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian penulis di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG) diketahui bahwa kinerja

pegawai masih belum optimal, karena masih dapat terlihat bahwa adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM juga dapat disebabkan oleh faktor individu yaitu *Talent Management* (Manajemen Bakat) yang mana perusahaan menepatkan orang yang tepat di tempat yang tepat agar mendapatkan kinerja yang baik .

Menurut **(Ramadhani, Malang, et al., 2020)** *Talent Management* (Manajemen Bakat) merupakan mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang tepat di tempat yang tepat. Dengan demikian talent management berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Talent management sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Meningkatkan kinerja dilihat dari talent management yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Menurut **(Octavia, 2018)** *Talent Management* (Manajemen Bakat) merupakan mencakup pemilihan dan pengembangan pegawai yang dianggap berbakat di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan sekelompok orang yang dapat dikembangkan bakatnya untuk menjadi sebuah investasi dalam perusahaan. Sekelompok orang berbakat tersebut disebut sebagai talent pool.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* (Manajement Bakat) merupakan menetapkan orang yang tepat ditempat yang tepat, dengan adanya pemetaan talenta yang baik dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Salah satu cara menghadapi tantangan dengan memastikan *Person Organization Fit* (kesesuaian antara nilai-nilai individu pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi) karna dapat membantu perusahaan sebagai upaya untuk mempertahankan pegawainya, agar dapat membantu perusahaan memilih pegawai dengan nilai keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.’

Menurut **(Suhendra et al., 2020)** *Person-organization fit* (kesesuaian antara nilai-nilai individu pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi) merupakan kesamaan karakteristik individu dengan organisasi yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam berorganisasi.

Menurut **(Wahyuni, 2020)** *Person-organization fit* (kesesuaian antara nilai-nilai individu pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi) adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *Person Organization Fit* adalah kunci untuk memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya

peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *Person-organization fit* (kesesuaian antara nilai-nilai individu pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi) merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya, mulai dari pemikiran sampai visi dan misi, dikarenakan organisasi sangat berperan penting terhadap nilai yang dimiliki pada setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Sehingga diperlukannya faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasinya.

Good Corporate Governance, Work Life Balance, Talent Management Dan *Person Organization Fit* memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Sebuah perusahaan pasti tentu mengharapkan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG) sebagai salah satu staf yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala daerah merupakan staf umum penting dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, termasuk juga bidang perencanaan

pembangunan ekonomi yang merupakan salah satu penopang kemajuan pembangunan bidang lainnya seperti bidang sosial budaya, fisik dan prasarana.

Didalam Peraturan Dalam Negeri No.54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Bappeda atau sebutan lain adalah unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah dalam pasal (1) ayat (5).

Agar tujuan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG) dapat tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang lebih baik, selain untuk mencapai tujuan pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG) yang sejahtera, Agamis dan Berbudaya pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Namun didalam perusahaan terdapat banyaknya masalah yang terjadi didalam kinerja pegawai. Penurunan kinerja karena kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang pegawai. Pernyataan tersebut didasarkan pada data absensi pegawai pada pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran pegawai pada Bulan Oktober 2020 s/d Maret 2021 yang disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Data Presensi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG) Mulai Bulan Oktober 2020 s/d Maret 2021

BULAN	JUMLAH	KEHADIRAN					TOTAL
	PEGAWAI	H	S	C	DL	TK	
Oktober	34	519	7	21	9	0	556
November	34	618	26	22	48	0	714
Desember	34	331	15	16	80	0	442
Januari	34	600	22	15	43	0	680
Februari	34	604	22	5	15	0	646
Maret	34	669	16	33	30	0	748

Sumber : Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG)

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi fluktuasi (naik-turun) kehadiran pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG) dari enam bulan terakhir, pada bulan Oktober 2020 dengan jumlah pegawai 34 orang. Jumlah total kehadiran selama satu bulan sejumlah 519 hari, pegawai yang sakit 7 hari, pegawai yang cuti 21 hari, dinas keluar yaitu 9 hari, kemudian tanpa keterangan tidak ada. Pada bulan November 2020 dengan jumlah pegawai 34 orang. Jumlah total kehadiran selama satu bulan sejumlah 618 hari, pegawai yang sakit 26 hari, pegawai yang cuti 22 hari, dinas

keluar yaitu 48 hari, kemudian tanpa keterangan tidak ada. Pada bulan Desember 2020 dengan jumlah pegawai 34 orang. Jumlah total kehadiran selama satu bulan sejumlah 331 hari, pegawai yang sakit 15 hari, pegawai yang cuti 16 hari, dinas keluar yaitu 80 hari, kemudian tanpa keterangan tidak ada. Pada bulan Januari 2021 dengan jumlah pegawai 34 orang. Jumlah total kehadiran selama satu bulan sejumlah 600 hari, pegawai yang sakit 22 hari, pegawai yang cuti 15 hari, dinas keluar yaitu 43 hari, kemudian tanpa keterangan tidak ada. Pada bulan Februari 2021 dengan jumlah pegawai 34 orang. Jumlah total kehadiran selama satu bulan sejumlah 604 hari, pegawai yang sakit 22 hari, pegawai yang cuti 5 hari, dinas keluar yaitu 15 hari, kemudian tanpa keterangan tidak ada. Pada bulan Maret 2021 dengan jumlah pegawai 34 orang. Jumlah total kehadiran selama satu bulan sejumlah 669 hari, pegawai yang sakit 16 hari, pegawai yang cuti 33 hari, dinas keluar yaitu 30 hari, kemudian tanpa keterangan tidak ada.

Jadi disini dapat kita lihat hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, penyelesaian pekerjaan dapat tertunda dan juga hasil kerja menjadi tidak maksimal yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi (BAPELITBANG). Tingginya tingkat absensi pegawai merupakan salah satu indikasi umumnya stres kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena pada tabel dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi masih tinggi terindikasi kinerja pegawai belum optimal yang mana nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Selain itu penurunan kinerja dapat diindikasikan akibat *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan yang baik) , *Work Life Balance*((keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan), *Talent Management* (Manajemen Bakat) Dan *Person Organization Fit* (kesesuaian antara nilai-nilai individu pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi) terhadap Kinerja pegawai belum optimal yang disebabkan karena kualitas kerja yang belum luas cakupannya, prestasi kerja yang belum tercapai, kurang tanggung jawab, proses pemberian informasi SDM kurang efektif, serta penempatan belum tepat sehingga tujuan organisasi belum dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Untuk itu organisasi harus semaksimal mungkin melakukan perubahan terhadap pegawai pada posisi atau tempat yang tepat dan pegawai dapat bekerja secara berkelompok dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai target dari organisasi.

Maka berdasarkan uraian latar belakang masalah dan fenomena yang dikemukakan diatas, maka dari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, WORK LIFE BALANCE, TALENT MANAGEMENT DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPELITBANG) KOTA BUKITTINGGI**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai belum optimal pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
2. Kurangnya implementasi *Good Corporate Governance* di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
3. Perusahaan belum menyadari bahwa pelaksanaan *Good Corporate Governance* untuk melindungi kepentingan *stakeholder*
4. Perusahaan belum menyadari manfaat implementasi *Good Corporate Governance*
5. Masih kurangnya keseimbangan dalam kehidupan personal dan keluarga
6. Belum optimalnya posisi pengembangan pegawai dalam model manajemen talenta
7. Hubungan antara atasan dan bawahan belum optimal di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
8. Belum tercapainya *person organization fit*
9. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan masih rendah di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
10. Proses seleksi yang bertujuan mencapai *person organization fit* dalam pelaksanaannya kadang kala belum optimal

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis memberikan batasan penelitian agar peneliti ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam penelitian ini dibatasi, sehubungan dengan variabel-variabel yang akan dibahas yakni *Good Corporate Governance*(X1), *Work Life Balance* (X2), *Talent Management* (X3) dan *Person Organization Fit* (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kota Bukittinggi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi ?
3. Bagaimana Pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi ?
4. Bagaimana Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi ?
5. Bagaimana Pengaruh *Good Corporate Governance*, *Work Life Balance*, *Talent Management* Dan *Person Organization Fit* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Talent Management* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Person organization Fit* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance, Work Life Balance, Talent Management Dan Person Organization Fit* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia. Penulis dapat mempelajari dan memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia serta menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapatkan dan tekuni untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa *Good Corporate Governance, Work Life Balance, Talent Management* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bukittinggi Bagi perusahaan. Dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Serta untuk melengkapi bahan penelitian selanjutnya, sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama.