

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tersebut dalam organisasi adalah pegawai. Pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak sebagai motor penggerak pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan giat, bersemangat yang tinggi, bekerja secara profesional, dapat bekerjasama dengan orang lain, dan bertanggungjawab terhadap atasan dan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah abdi negara yang mengemban tanggungjawab yang besar demi kelancaran pembangunan bangsa. Untuk menghasilkan pegawai yang profesional, jujur, adil dan bertanggungjawab seperti yang diamanatkan undang-undang diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Demi meningkatkan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia, aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan

pembangunan. Sosok Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan, ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tersebut ada beberapa aspek penting yang harus dipenuhi, diantaranya adalah ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang menunjang pelaksanaan tugas-tugasnya.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan Negara-negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Pegawai adalah aset terpenting bagi suatu instansi pemerintahan. Pegawai sebagai Sumber Aparatur Negara memiliki peranan yang strategis dan berdayaguna tidak saja sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan juga sebagai pengayom masyarakat dan lingkungan dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Oleh sebab itu setiap Instansi pemerintahan dituntut memiliki aparatur yang cerdas

mempunyai intelegensi yang tinggi, handal, bekerja yang kuat dan mempunyai kedisiplinan dan dapat dipercaya. Hal ini dapat mewujudkan maksud dari pegawai yang dapat mengerjakan atau bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan dan memiliki hal pembaharuan. Suatu instansi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan kinerja tersebut seorang pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Handoko 2014: 203).

Kinerja atau prestasi kerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap perusahaan atau ditempatnya bekerja untuk mencapai hasil sesuai yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja. Istilah Kinerja berasal dari pengertian performansi (*Performance*), sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung (Wibowo, 2014: 7).

Kinerja maksimal dari pegawai menurut UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Salah satu tujuan dari Reformasi Birokrasi adalah memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat, dan pelaksanaan

tugas organisasi yang efektif dan efisien, maka dituntut kinerja yang maksimal dari setiap Aparatur Sipil Negara.

Kinerja juga diartikan sebagai suatu dikatakan prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Seseorang pegawai yang mampu menunjukan prestasi bagus dalam bekerja, dalam arti kata dia mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik, sudah barang tentu pegawai tersebut dapat di katakan memiliki kemampuan yang baik. Hal tersebut diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, budaya kerja yang baik serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang kurang bersahabat dengan pegawai lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa pegawai yang kreatif dalam melaksanakan tugasnya, ada juga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga selalu tertunda, dan kebanyakan pegawai tidak mengetahui apa yang dia harus lakukan. Permasalahan berikutnya yaitu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus menunggu perintah dari pimpinan, sedangkan yang diinginkan adalah pegawai yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tidak menunggu perintah lebih lanjut dari pimpinan. Hal lain bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat dalam menyampaikan laporan. Mekanisme kepegawaian, pemerintahan, pembangunan yang belum optimal, target waktu penyelesaian laporan yang seharusnya disampaikan pada bulanan, triwulan bahkan semesteran masih terlambat, penyelesaian tugas pekerjaan dilaksanakan apabila

pimpinan ada dikantor, hal inilah yang sering membuat pekerjaan menjadi tertunda dan akan mengakibatkan pelayanan pemerintahan tidak optimal.

Hasil penelitian Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sementara menurut Suriansyah (2015) dalam penelitian yang berjudul menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berupaya melakukan even/kegiatan yang bertujuan menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dan instansi terkait akan pentingnya arsip dan perpustakaan. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan berupaya menyediakan sarana untuk menampung keluhan yang dapat dijadikan sebagai masukan berupa kotak saran pengaduan, blangko kartu komentar yang dapat di isi langsung oleh masyarakat dalam menyampaikan keluhannya. Demikian juga kepala dinas berusaha memberikan motivasi kepada staffnya baik dalam bentuk reward dan sanksi yang tidak disiplin, evaluasi atas pelaksanaan pengawasan diupayakan untuk

dikaji secara terus menerus agar risiko terjadinya penyelewengan dan penyimpangan dapat diperkecil atau hilang sama sekali.

Masalah yang dihadapi Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang memiliki tugas melayani masyarakat di Provinsi Sumatera Barat, dimana dari laporan evaluasi kinerja yang dilakukan secara internal pada bulan Desember tahun 2019 terlihat dari 15 item penilaian kinerja pegawai masih jauh dari kategori Sangat baik, memperlihatkan tingkat kinerja pegawai seperti tertera pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Deskripsi Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan**  
**Provinsi Sumatera Barat, Th 2019**

No	Faktor	Nilai	Kriteria
1	Kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja	86,1	Sangat Baik
2	Kedisiplinan kehadiran	86,5	Sangat Baik
3	Kedisiplinan kerapian	90,4	Sangat Baik
4	Kedisiplinan ketepatan penyelesaian pekerjaan	59,0	Kurang
5	Kedisiplinan penyelesain tugas	57,8	Kurang
6	Pengembangan karir	57,9	Kurang
7	Pengembangan Pelatihan	56,9	Kurang
8	Fasilitas kerja	86,1	Sangat Baik
9	Suasana kerja	90,4	Sangat Baik
10	Ketepatan menyelesaikan tugas	58,6	Kurang
11	Semangat, Inisiatif dalam kerja	59,0	Kurang
12	Wawasan kerja	59,0	Kurang
13	Faktor pengaruhi gaji	86,1	Sangat Baik
14	Peningkatan prestasi	62,4	Baik
15	Motivasi Pendidikan & Pelatihan	57,9	Kurang

*Sumber: Kabag TU Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat 2019 (Evaluasi Kinerja Internal, diolah)*

Dari tabel diatas terlihat rata-rata nilai yang dicapai dari keseluruhan pegawai dimana 6 faktor, yaitu. Kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja, Kedisiplinan kehadiran, Kedisiplinan kerapian, Fasilitas kerja, suasana kerja dan Faktor pengaruh gaji. Untuk kategori baik hanya peningkatan prestasi, sementara delapan (8) faktor lainnya yang mencerminkan kinerja, yaitu penyelesaian tugas (3) faktor, sedangkan yang lainnya memperlihatkan budaya kerja, pendidikan & Latihan, serat etos kerja. Hal tersebut masih perlunya perhatian terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sangat strategis dan diharapkan dapat secara efektif melaksanakan tugas dan fungsinya serta dapat meningkatkan keterampilannya sesuai dengan kriteria pelaksanaan tugas secara profesional. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dibantu oleh 4 (empat) unit eselon III, dan 11 (sebelas) unit eselon IV. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat didukung pegawai dari berbagai jabatan fungsional umum, arsiparis, pustakawan dan tenaga honorer. Pegawai tersebut ditempatkan dan tersebar ke seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Namun dalam pelaksanaan masih terlihat kurang profesional dalam pelaksanaan tugas. Sementara semua pekerjaan dan kegiatan, sifatnya teknis, ada juknis (petunjuk teknis) dan juklak (petunjuk pelaksanaan). Sehingga memerlukan pendidikan & pelatihan (Diklat) bagi pegawai. Disisi lain pada bidang pembinaan masih terbatasnya

ketersediaan Diklat tersebut. Pembinaan terhadap SDM kearsipan dan perpustakaan belum merata, untuk itu diperlukan pelatihan/sosialisasi/penyuluhan.

Keberadaan Arsip dan Perpustakaan makin kuat dengan adanya peraturan perundang-undangan, baik yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, di samping itu masih ada peraturan perundangan lain yang turut mempengaruhi kinerja lembaga arsip dan perpustakaan. Keberadaan peraturan perundangan tidak cukup mendukung kearsipan dan perpustakaan menjadi lebih kuat. Beberapa kelemahan justru tampak dari dalam organisasi, seperti perhatian para pengambil keputusan terhadap masalah kearsipan dan perpustakaan masih bervariasi dalam arti sebagian sudah sangat mendukung dalam pelaksanaan kegiatan kearsipan dan perpustakaan, namun ada sebagian yang masih belum begitu memahami arti pentingnya pengelolaan kearsipan maupun keberadaan perpustakaan sebagai wahana informasi yang mencerdaskan bangsa.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat terbatas dapat mengikuti kegiatan pendidikan pelatihan (Diklat) dalam peningkatan kompetensinya yang mengakibatkan terbatasnya peningkatan kompetensi yang dimilikinya. Perubahan jenis pelatihan yang diselenggarakan tiap tahun di tingkat pusat menyebabkan kompetensi yang dimiliki pegawai terbatas kepada perseorangan yang telah mengikuti diklat, sementara keberlanjutan dari pegawai yang belum memperoleh pelatihan tersebut tidak memperoleh kesempatan. Perkembangan Diklat yang diikuti pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :



**Tabel 1.2**  
**Jenis Diklat Yang Di ikuti Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan**  
**Provinsi Sumatera Barat, Tahun 2014 – 2019**

Jenis Diklat	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
TOT Perpustakaan	5	4	5	-	-	-	14
Pengenalan Perpustakaan	4	2	1	5	5	3	20
Penulisan Karya Ilmiah	8	-	-	-	-	7	15
Manajemen Perpustakaan	4	-	-	-	-	6	10
Calon Perpustakaan Tingkat Ahli	-	8	6	2	2	2	20
Kepala Perpustakaan	-	-	-	1	-	3	4
Pengenalan Bahan Perpustakaan	-	-	-	-	-	5	5
Pelestarian Bahan Perpustakaan	-	-	-	-	-	5	5
Pengatalogan Bahan Perpustakaan	-	-	-	-	-	5	5
Jumlah	21	14	12	8	7	36	98

*Sumber: Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat 2019*

Dari tabel diatas terlihat perkembangan jenis diklat yang di ikuti pegawai dimana tidak kontinunya suatu jenis pelatihan yang diselenggarakan pusat yang dapat di ikuti oleh pegawai dari masing-masing provinsi. Pegawai yang sudah memperoleh diklat baru 98 orang dari 122 pegawai dengan jenis yang berbeda-beda walaupun terjadi peningkatan peserta pada tahun 2019 di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Tingginya rotasi dan mutasi pegawai mengakibatkan tidak meningkatnya pengelolaan kearsipan dan perpustakaan karena pegawai yang sudah di didik kemudian mutasi dan yang mengelola arsip ataupun perpustakaan mulai dari nol. Pedoman teknis pengelolaan kearsipan dan perpustakaan masih sangat terbatas. Masih minimnya minat untuk menjadi fungsional arsiparis dan pustakawan, karena

sebagian belum memahami bagaimana pentingnya posisi arsiparis dan pustakawan sebagai tenaga profesional yang wajib menyajikan informasi yang akurat dan menjadi kunci keberhasilan organisasi, hal tersebut mencerminkan budaya kerja yang kurang baik dan begitu terkait dengan etos kerja yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut.

Hal lain ini terlihat dari kurang disiplinnya pegawai dalam pelaksanaan tugas dimana pada jam kantor masih terlihat pegawai yang tidak berada dalam ruangan kantornya. Kemudian dari pada itu hal yang mendasar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah sumber daya aparatur. Pelayanan yang diberikan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan terkait budaya kerja. Penilaian masyarakat yang terlihat dari baik atau buruknya pelayanan yang diberikan pegawai. Pelayanan tidak lepas kaitannya dari peranan pegawai yang salah satunya dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai, pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Kinerja merupakan masalah penting yang sifatnya dinamis, senantiasa berubah dari waktu ke waktu sehingga perlu diketahui dan mendapatkan perhatian yang cukup bagi pegawai demi kemajuan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang akhirnya juga bermuara pada peningkatan kinerjanya. Beberapa indikasi yang dikemukakan diatas kemungkinan besar dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : disebabkan oleh kurangnya budaya kerja, pendidikan & pelatihan serta kurang etos kerja pegawai.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2014:65), Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun staf. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor dari dalam diri sumber daya manusia sendiri (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi kepribadian, sikap dan perilaku, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti kesungguhan melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja. Demikian juga dengan kehadiran seperti, datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan patuh terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu memiliki prakarsa dan kreatifitas yang tinggi.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat terhadap pekerjaannya yang mungkin timbul akibat dari berbagai faktor dalam melaksanakan tugasnya dan pada gilirannya akan mempengaruhi hasil pekerjaannya. Tercerminnya budaya kerja yang terjadi dalam bertugas, dimana lebih cenderung statis serta etos kerja yang kurang mendukung dalam menuntaskan tugas yang dijalankan.

Berdasarkan hal di atas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat melalui tesis dengan judul "Pengaruh Budaya kerja, Pendidikan &

Pelatihan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”.

## **1.2 . Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, bila diperhatikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih belum optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga bekerja hanya sebatas rutinitas tanpa adanya upaya peningkatan terhadap penyelesaian tugas.
2. Masih belum optimalnya Budaya kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Masih rendahnya persentase keikutsertaan dan tidak meratanya distribusi kesempatan diklat terhadap pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Komitmen organisasi yang belum optimal yang diperlihatkan pegawai.
5. Disiplin kerja yang masih belum dipenuhi secara baik oleh pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Masih Relatif rendahnya Kompetensi Kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Masih rendahnya pengembangan karir pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

8. Kebijakan yang diterapkan belum memberikan kepuasan yang lebih baik pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan fenomena yang ada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sebagaimana terurai di atas, dan dikarenakan untuk kepentingan praktis dan agar lebih terarahnya penelitian maka penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada variabel budaya kerja, pendidikan & pelatihan, dan etos kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

### **1.4 . Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dikembangkan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?.
2. Apakah terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?.
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?.

4. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja, pendidikan & pelatihan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?.

## **1.5 .Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empirik :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh budaya kerja, pendidikan & pelatihan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi Instansi/Dinas.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbang saran dalam melihat pengaruh antara budaya kerja, pendidikan & pelatihan dan etos kerja serta kinerja yang ada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu, wawasan dan aplikasi teori yang diperoleh serta melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumberdaya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

3. Bagi Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pokok permasalahan yang sama atau yang berkaitan.