

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sangat penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. Apabila SDM suatu organisasi memiliki kinerja yang baik, maka organisasi akan berkembang kearah yang lebih baik pula. SDM dalam suatu organisasi harus senantiasa menunjukkan kinerja optimal dengan senantiasa berorientasi pada visi, misi, sasaran dan tujuan dimana dia berada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cara organisasi untuk mengoptimalkan potensi dan kualitas kinerja SDM di dalamnya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016: 10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Sedarmayanti (2017:9) menyebutkan bahwa tujuan MSDM antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan;
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM; dan
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

MSDM memiliki peranan sangat penting dalam upaya pengelolaan seluruh SDM organisasi secara baik dan benar agar memberikan kinerja secara optimal bagi organisasi/perusahaan. Tujuan akhir dari MSDM adalah: 1) Peningkatan efisiensi; 2) Peningkatan efektifitas; 3) Peningkatan produktivitas; 4) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai; 5) Rendahnya tingkat absensi; 6) Tingginya kepuasan kerja pegawai; 7) Tingginya kualitas pelayanan; 8) Rendahnya komplain dari konsumen/pelanggan/mitra kerja; dan 9) Meningkatnya nilai organisasi/perusahaan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011: 2) menyatakan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja juga mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Banyak kajian tentang SDM yang membahas masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang sering dikaji adalah kepemimpinan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan

mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 146), pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama (Sedarmayanti, 2017: 363).

Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi sangat berpengaruh pada keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tugas yang sangat berat dan tidak mudah, karena seorang pemimpin harus memahami setiap perilaku yang berbeda-beda dari bawahannya dan mengarahkan mereka dengan cara yang tepat agar dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Dengan kata lain, sukses tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan di dalamnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 117), bahwa kepemimpinan merupakan faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Gibson, et al dalam Indrasari (2017:54) juga menyatakan bahwa faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, dalam artian kinerja yang tinggi akan dapat tercapai bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode yang tepat dalam memimpin organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja terbaik.

Penelitian yang dilakukan Sadhana dan Sintaasih (2015) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Widodo (2017) memberikan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Senada dengan kepemimpinan, kompensasi juga menjadi salah satu variabel penentu kinerja. Menurut Handoko (Sutrisno, 2016: 183), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti : dalam bentuk finansial, material/fasilitas atau dalam bentuk kesempatan mengembangkan karier. Kompensasi merupakan salah satu alasan utama karyawan atau pegawai bekerja. Mereka mencurahkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya bukan semata-mata ingin mendarmabaktikan diri kepada organisasi atau perusahaan, melainkan juga secara manusiawi mengharapkan imbalan atas kinerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan besaran kompensasi yang layak akan menentukan kualitas SDM dalam bekerja bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 84), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja.

Penelitian Sukidi dan Wajdi (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan dari penelitian Winda, dkk. (2017) diperoleh fakta empiris bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan penyelesaian tugas organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Menurut Nitisemito (2015: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mangkunegara (2017: 68) menyampaikan bahwa pegawai harus mampu menumbuhkan motif berprestasi dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerjanya. Hal ini karena motif berprestasi yang

ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman bagi pegawai. Rasa aman dan nyaman dapat menghadirkan kepuasan dalam beraktivitas dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja akan tinggi sehingga kinerja pegawai pun akan memenuhi espektasi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009 : 75), lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja.

Penelitian Tati & Basir (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik lingkungan kerja dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Demikian pula hasil penelitian Kurniasari (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap pegawai pasti mengharapkan kepuasan dalam bekerja. Setiap pemimpin dalam organisasi harus mampu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi bawahannya. Greenberg dan Baron (Wibowo, 2011 : 501), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh individual terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan Vecchio (Wibowo, 2011: 501) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2016: 75). Robbins dan Judge (2017: 55) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin mudah target kinerja tercapai.

Hasil penelitian Kusumadewi, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Sukidi dan Wajdi (2016) serta Winda, dkk. (2017) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun hal berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Sukarja dan Machasin (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula Sukwadi dan Yonathan (2014) menemukan fakta penelitian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Arinal dan Rahayu (2017) mengemukakan bukti empiris bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut hasil penelitian Arianto (2013) serta Yulinda dan Rozzyana (2018) mengemukakan fakta penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kristine (2017) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dari keenam hasil penelitian tersebut menjadi *Research Gap* dalam penelitian ini.

Disamping itu, fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso mendorong dilakukannya penelitian pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso memiliki tugas pokok dan fungsi yang jelas dalam melaksanakan tugas dan kegiatan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pertanian yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Bondowoso, hal ini bertujuan agar kegiatan penyelenggaraan dapat dilaksanakan secara terarah dan terukur.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 41 Tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 96 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan

Fungsi Dinas Pertanian, maka Dinas Pertanian mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di Bidang Pertanian serta tugas pembantuan.

Adapun fungsi dari Dinas Pertanian antara lain : (1) Perumusan kebijakan di bidang prasarana dan sarana pertanian, tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan, kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian; (2) Penyusunan program penyuluhan pertanian; (3) Pengembangan prasarana pertanian; (4) Pengawasan mutu, peredaran, pengendalian penyediaan benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak; (5) Pengawasan penggunaan sarana pertanian; (6) Pembinaan produksi di bidang pertanian; (7) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan; (8) Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian; (9) Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis pertanian; (10) Pemantauan dan evaluasi di bidang pertanian; (11) Pelaksanaan administrasi dinas; (12) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati; dan (13) pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Pengembangan sektor pertanian di Kabupaten Bondowoso menjadi salah satu program prioritas pemerintah Kabupaten Bondowoso dalam upaya pemberdayaan dan penguatan ekonomi masyarakat. Hal tersebut berangkat dari realitas yang menunjukkan Kabupaten Bondowoso merupakan daerah agraris dengan potensi pemanfaatan Sumber Daya Alam sangat besar. Terbukti dari sumbangan sektor pertanian terhadap PDRB setiap tahunnya paling besar dibandingkan sektor lain.

Terdapat beberapa hal yang dapat diidentifikasi sebagai isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso sebagai berikut :

- Sarana dan prasarana pertanian, peternakan dan perkebunan yang belum memadai.
- Kualitas SDM dan ketrampilan petani, pekebun dan peternak masih perlu ditingkatkan.

- Keterbatasan dan penurunan kapasitas sumberdaya pertanian, peternakan dan perkebunan serta semakin tingginya angka alih fungsi lahan.
- Rendahnya kesadaran petani dan peternak untuk berbudidaya tani dan ternak secara baik dan benar sesuai SOP yang sudah dianjurkan.
- Meningkatkan produksi dan daya saing pertanian, perkebunan dan peternakan serta mengembangkan usaha pertanian, perkebunan dan peternakan melalui pendekatan potensi wilayah.
- Lemahnya kelembagaan petani.
- Alih teknologi pertanian masih rendah.
- Kualitas produksi pertanian yang masih perlu ditingkatkan.
- Ancaman penurunan populasi ternak sapi karena tingginya angka pemotongan ternak sapi betina produktif dan meningkatnya pengeluaran ternak sapi Bondowoso.
- Belum optimalnya pemanfaatan rumah potong hewan dan pasar hewan sebagai *public service*.

Permasalahan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso juga tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Dinas Pertanian
Kabupaten Bondowoso TA. 2018

No	Pelaksanaan Program Kegiatan	Target (%)				Realisasi (%)			
		TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV
1.	Program Pelayanan Administrasi dan Sarana Prasarana Perkantoran	34,22	53,34	74,12	100,00	4,08	31,75	57,10	98,55
2.	Program Perencanaan dan Pelaporan	22,27	52,34	100,00	100,00	0,00	8,92	31,92	99,95
3.	Pengembangan Tanaman Pangan dan Hortikultura	20,20	72,12	87,27	100,00	0,00	15,26	35,30	99,41
4.	Pengembangan Tanaman Perkebunan	4,64	28,72	97,72	100,00	1,95	7,55	28,72	98,54

No	Pelaksanaan Program Kegiatan	Target (%)				Realisasi (%)			
		TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV
5	Pengembangan Peternakan	10,18	99,30	99,70	100,00	0,00	2,55	5,21	90,59
6	Pemberdayaan Penyuluhan Pertanian	18,10	46,12	59,68	100,00	2,09	25,07	44,35	98,55
7	Optimalisasi Sarana dan Prasarana Pertanian	6,89	56,08	88,77	100,00	0,00	1,39	22,25	97,78
8	Peningkatan Kesehatan Hewan dan Masyarakat Veteriner	8,14	90,33	99,55	100,00	0,00	9,85	48,36	98,38
9	Pembinaan Lingkungan Sosial	1,30	13,39	98,39	100,00	0,00	0,83	3,30	98,09
10	Peningkatan Kualitas Bahan Baku	73,39	84,35	97,70	100,00	0,00	15,62	79,01	96,63

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso (2018)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diukur dari penilaian terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Berdasarkan data SKP Pegawai Struktural pada Sekretariat dan 6 (enam) Bidang di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dapat digambarkan turunnya capaian SKP yang tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Struktural
Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2019

No.	Sekretariat/Bidang	Jml Pegawai (Org)	Capaian SKP (%)	
			2018	2019
1	Sekretariat	18	83,82	83,01
2	Prasarana dan Sarana Pertanian	5	85,94	86,06
3	Tanaman Pangan dan Hortikultura	7	85,13	84,06
4	Perkebunan	5	84,59	84,65
5	Peternakan	31	84,47	82,90
6	Penyuluhan Pertanian	5	84,19	82,92
7	Kesehatan Hewan, Kesehatan Masyarakat Veteriner, Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan	10	86,15	84,82
Capaian Rata-rata			84,90	84,06

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso (2020)

Berdasarkan identifikasi masalah terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dan capaian SKP di atas, maka diperoleh gambaran mengenai fenomena kurang optimalnya kinerja pegawai struktural dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam mensukseskan program kegiatan sektor pertanian.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka beberapa faktor yang diasumsikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penetapan faktor tersebut dibangun berdasarkan konsep teoritis dan adanya *research gap* pada beberapa penelitian sebelumnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan teori dan fenomena empiris di atas, maka dengan mencermati hambatan yang dialami pada proses pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso didapat rumusan masalah penelitian yaitu : “Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso melalui optimalisasi faktor-faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja”.

Dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

8. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
9. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
8. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

9. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
10. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

1.4. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan pemutakhiran dan pengembangan teori dari penelitian terdahulu sejenis yang merupakan bahan rujukan sebagai referensi guna membandingkan apakah penelitian terdahulu serta teori dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja di tempat yang berbeda. Penelitian ini dibangun berdasarkan penggunaan variabel sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ialah variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang diasumsikan dapat mengukur kinerja Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso, Jl. Mastrip No. 1 Bondowoso. Selanjutnya variabel tersebut diuji dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso, Jl. Mastrip No. 1 Bondowoso dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan strategis kedinasan guna peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai peningkatan kinerja, khususnya bagi sektor

pelayanan publik, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

