

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan instansi. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan semakin meningkat. Tanpa adanya faktor tersebut, pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Sumber daya manusia mengacu pada karyawan yang siap, mampu dan siaga untuk mencapai tujuan instansi.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan instansi. Manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, partisipan dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi. Dalam suatu organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap, kompeten dan terampil, tetapi yang terpenting, mereka mau bekerja keras dan disiplin. Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada berbagai aspek sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu tantangan yang dihadapi instansi. Kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi, termasuk Kinerja Pegaawainya, dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Seperti yang kita ketahui, karyawan memainkan peran penting dalam setiap aspek kegiatan

instansi pemerintahan. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus digunakan dengan sebaik-baiknya untuk memberikan hasil terbaik bagi instansi.

Instansi harus melakukan pemberdayaan manusia secara merata di dalam lingkungan internal nya guna mencapai Kinerja Pegawai yang optimal. Manusia yang di maksud adalah karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku, melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, dan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang–undangan.

Karyawan menjadi unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan instansi, untuk mencapai tujuan instansi diperlukan karyawan yang sesuai dengan standar yang ada di dalam instansi tersebut dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas–tugas yang telah di tentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berupaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai nya, dengan harapan agar tujuan instansi tercapai. Tanpa karyawan, betapa sulitnya instansi mencapai tujuannya, karena merekalah orang–orang yang menentukan keberhasilan instansi dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi.

Peneliti tertarik meneliti di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung dikarenakan pada tahun 2021 Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung menetapkan rencana target anggaran PAD kabupaten bandung, yang dimana hal ini dapat mempengaruhi capaian target kinerja BAPENDA Kabupaten Bandung dikarenakan target kerja yang meningkat dan otomatis para karyawan BAPENDA akan mendapat kompensasi dan diharuskan lebih disiplin agar dapat mencapai

target yang telah ditentukan. Seperti yang dikutip oleh detik.com (Putri, 2023) “berdasarkan data dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda), Kabupaten Bandung mengalami kenaikan PAD dari tahun 2021-2022 sebesar Rp 238,7 miliar atau naik 23,64%. Jika dibandingkan dengan realisasi PAD tahun 2020 yang masih di angka Rp 900-an miliar, realisasi pada 2022 naik mencapai Rp 1,2 triliun sehingga kenaikan PAD mencapai Rp 300 miliar”. Dalam hal ini bupati bandung melakukan penaikan capaian target PAD kabupaten bandung dan berdampak pada kinerja badan pendapatan daerah kabupaten bandung (BAPENDA) yang mengalami penurunan dalam tercapainya target PAD dikarenakan tidak dapat tercapainya target baru yang telah ditetapkan oleh bupati kabupaten bandung,

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung merupakan sebuah lembaga atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola pendapatan daerah di Kabupaten Bandung. Tugas, fungsi, dan tata kerja Badan Pendapatan Daerah telah diatur dalam Peraturan Bupati Bandung (PERBUB) Nomor 110 tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah yaitu, mengumpulkan berbagai jenis pajak, retribusi, dan pendapatan lainnya untuk mendukung pembiayaan berbagai program pemerintah daerah serta penyelenggaraan berbagai layanan publik di wilayah Kabupaten Bandung.

Dan dalam Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung ini setiap tahunnya memiliki capaian target dan realisasi dalam pengadaan Anggaran Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung (APBD) yang terbagi dalam 3 tiga macam pendapatan yaitu, Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pendapatan Transfer, dan Lain-Lain Pendapatan Daerah Yang Sah.

Tabel 1. 1 Target Dan Realisasi Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021-2023

TAHUN	TARGET RAPBD	REALISASI	SURPLUS/DEFISIT
2021	Rp. 1.010.043.609.147,80	Rp. 1.095.969.843.578,02	Rp. 85.926.234.430,22
2022	Rp. 5.940.397.843.594,00	Rp. 5.910.228.108.514,48	-Rp. 30.169.735.079,52
2023	Rp. 6.479.420.575.108,00	Rp. 6.361.485.363.150,30	-Rp. 117.935.211.957,70

Sumber : Arsip BAPENDA

Peneliti mengambil 3 *sample* target dan realisasi dalam pengadaan Anggaran Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung (APBD) selama kurun waktu 3 tahun (2021-2023) yang dimana pada kurun waktu 3 tahun tersebut terdapat 2 tahun target tersebut tidak tercapai yaitu pada tahun 2022 dan tahun 2023. Sedangkan pada tahun 2020 yang dimana target BAPENDA sebesar **Rp. 1.010.043.609.147,80** dengan realisasi sebesar **Rp. 1.095.969.843.578,02** dan terdapat surplus sebesar **Rp. 85.926.234.430,22** yang berarti kinerja BAPENDA pada tahun 2020 sebesar **108,51%**.

Pada tahun 2022 mempunyai target pendapatan sebesar **Rp. 5.940.397.843.594,00** hanya terealisasi sebesar **Rp. 5.910.228.108.514,48** dan terdapat kekurangan sebesar **Rp. 30.169.735.079,52** yang berarti kinerja BAPENDA pada tahun 2022 hanya sebesar **99,49%**.

Pada tahun 2023 BAPENDA sebesar **Rp. 6.479.420.575.108,00** hanya terealisasi sebesar **Rp. 6.361.485.363.150,30** dan terdapat kekurangan sebesar **Rp. 117.935.211.957,70** yang berarti kinerja BAPENDA pada tahun 2023 hanya sebesar **98,18%** (Arsip Bapenda).

Instansi pemerintahan mempunyai tujuan dalam pengembangan Kinerja Pegawai agar bekerja secara optimal guna memperoleh hasil yang di inginkan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat umum. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat diperhatikan pada semua bidang instansi pemerintahan, jika Kinerja Pegawai nya tidak baik, maka akan menghambat kepada seluruh instansi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mengukur kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Bandung, peneliti melakukan pengukuran penelitian Pra-Survei dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak kepada 30 responden. Kegiatan ini dilakukan untuk mendukung permasalahan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Bandung yang didukung oleh pendapat Mangkunegara (2018:72) yang dimana Kinerja Pegawai mempunyai dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai Kinerja Pegawai:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai Pada BAPENDA Kabupaten Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	1	3	17	8	1	85	2,83
		Kuantitas Kerja	1	1	15	12	1	79	2,63
		Tanggung Jawab	1	3	16	9	1	84	2,80
		Kerja Sama	1	3	13	12	1	81	2,70
		Inisiatif	1	1	11	11	6	70	2,33
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai								2,66	
Total = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Pra-survei pada tabel 1.2 maka dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai mempunyai skor rata-rata hanya sebesar 2,66 yang dimana hasil kerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung dapat dikatakan belum mencapai hasil yang optimal. Dikarenakan masih terdapat beberapa dimensi yang mempunyai hasil yang dibawah dari skor rata-rata sebesar 2,66, terdapat pada dua dimensi yaitu pada kualitas kerja dengan skor rata-rata 2,63 dan inisiatif dengan skor rata-rata sebesar 2,33.

Dalam upaya memperkuat terdapatnya permasalahan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Basndung, penulis sudah melakukan kegiatan pra-survei penelitian dengan menguji beberapa variabel yang diduga mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi.

Tabel 1. 3 Hasil Penelitian Pra-Survei Terhadap Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	1	1	13	10	5	73	2,43
		Tingkat Kewaspadaan	1	2	14	9	4	77	2,57
		Ketaatan Pada Standar Kerja	1	1	16	9	3	78	2,60
		Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1	1	19	6	3	81	2,70
		Etika Kerja	3	4	10	10	3	84	2,80
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,62	

2.	Pengembangan Karir	Mutasi	5	20	3	1	1	117	3,90
		Seleksi	8	12	7	2	1	114	3,80
		Penempatan	7	18	3	1	1	119	3,97
		Pendidikan	14	9	6	1	0	126	4,20
		Pelatihan	9	13	5	1	2	116	3,87
Skor Rata-Rata Pengembangan Karir									3,95
3.	Kepuasan Kerja	Jaminan Akan Masa Tua	9	14	4	2	1	118	3,93
		Kenyamanan Kondisi	3	18	6	2	1	110	3,67
		Pembagian Kelompok Kerja	3	14	10	2	1	106	3,53
		Tuntutan Pekerjaan	9	15	4	1	1	120	4,00
		Pengarahan Pekerjaan	7	15	5	2	1	115	3,83
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja									3,79
4.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	1	4	5	15	5	71	2,37
		Kompensasi Tidak Langsung	1	2	16	9	2	81	2,70
Skor Rata-Rata Kompensasi									2,53
5.	Beban Kerja	Tuntutan Fisik	8	15	5	1	1	118	3,93
		Tuntutan Tugas	7	17	5	1	0	120	4,00
Skor Rata-Rata Beban Kerja									3,97
6.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	3	15	9	3	0	108	3,60
		Kebutuhan Rasa Aman	5	18	5	2	0	116	3,87
		Kebutuhan Sosial	9	14	4	2	1	118	3,93
		Kebutuhan Penghargaan	5	18	4	1	2	113	3,77
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									3,79
7.	Budaya Organisasi	Inovasi Dan Pengambilan Resiko	9	11	7	1	2	114	3,80

	Perhatian Pada Hal Detail	9	15	4	1	1	120	4,00
	Orientasi Hasil	11	11	3	4	1	117	3,90
	Orientasi Individu	8	13	7	1	1	116	3,87
	Orientasi Tim	13	11	4	1	1	124	4,13
	Stabilitas	9	10	8	2	1	114	3,80
	Agresivitas	5	5	16	4	0	101	3,37
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,84
Total = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa para responden mempunyai berbagai tanggapan terhadap ke tujuh variabel yang diteliti diantaranya terdapat variabel disiplin kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Dan dari ke tujuh variabel tersebut terdapat dua variabel yang mendapatkan skor rata-rata yang terendah yaitu terdapat pada variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,62 dan variabel kompensasi dengan skor rata-rata sebesar 2,53.

Dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur serta mengetahui variabel yang bermasalah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung dan melandasi peneliti untuk meneliti variabel yang mempengaruhi pada Kinerja Pegawai . Berdasarkan pada hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi menjadi penyebab menurun nya Kinerja Pegawai . Hal ini dapat diperkuat pada hasil pra-survei yang

terdiri dari responden sebanyak 30 (orang) mengenai disiplin kerja dan kompensasi pada badan pendapatan daerah kabupaten bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja Pada BAPENDA Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	1	1	13	10	5	73	2,43
	Tingkat Kewaspadaan	1	2	14	9	4	77	2,57
	Ketaatan Pada Standar Kerja	1	1	16	9	3	78	2,60
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1	1	19	6	3	81	2,70
	Etika Kerja	3	4	10	10	3	84	2,80
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							2,62	
Total = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh peneliti (2024)

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung mempunyai hasil yang dibawah standar atau dapat dikatakan belum optimal, hal ini dapat dilihat melalui hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dan menunjukkan terdapat dua dimensi yang mempunyai hasil dibawah rata-rata yaitu pada dimensi frekuensi kehadiran dengan skor rata-rata sebesar 2,43 dan dimensi tingkat kewaspadaan dengan skor rata-rata sebesar 2,57. Hal ini dapat dikatakan kurang baik karena, pada disiplin kerja masih terdapat dimensi yang mempunyai skor rata-rata dibawah 2,62.

Selain variabel disiplin kerja yang mempunyai masalah, terdapat variabel lain yang mempunyai nilai skor rata-rata yang kecil yaitu pada variabel kompensasi, maka variabel kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi

Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti, hal yang mempengaruhi menurunnya Kinerja Pegawai terdapat pada variabel disiplin kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti yang dapat dilihat pada tabel 1.4 dimana hasil pra-survei ini terdiri dari 30 responden mengenai kompensasi pada badan pendapatan daerah kabupaten bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei Kompensasi Pada BAPENDA Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	1	4	5	15	5	71	2,37
	Kompensasi Tidak Langsung	1	2	16	9	2	81	2,70
Skor Rata-Rata Kompensasi							2,53	
Total = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.5 diatas mengenai kompensasi, mempunyai hasil skor rata-rata sebesar 2,53 yang dimana hasil tersebut menjadi hasil terkecil diantara ke-7 tujuh variabel yang diteliti pada pra-survei. Selain memiliki skor rata-rata terkecil, variabel kompensasi pun mempunyai skor dimensi yang kecil dibawah dari skor rata-rata kompensasi yaitu terdapat pada dimensi kompensasi langsung yang mempunyai skor rata-rata sebesar 2,37. Oleh karena itu dimensi kompensasi langsung merupakan faktor yang mempengaruhi rendahnya kompensasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.

Menurut Dessler (2018:194) "disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan". Penerapan disiplin bagi Pegawai diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Pada hasil penelitian Ilham et al. (2020) ia menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021) juga sejalan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Khoiriyah et al. (2020), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ilham et al. (2020) dalam hasil penelitiannya juga menghasilkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan hasil tersebut, hasil penelitian Efendi et al. (2020) juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Ashari (2019), pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan tidak akan melakukan keberatan ketika mengerjakan suatu pekerjaan karena tenaga dan pikiran yang digunakan sebanding dengan hasil yang didapatkan. Dan dalam penelitian Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga disimpulkan bahwa

semakin ditingkatkannya kompensasi maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Yang dimana dapat disimpulkan bahwa kinerja BAPENDA dari 3 tahun kebelakang mengalami penurunan pada tahun 2022 dan tahun 2023 hingga $\pm 10\%$ dalam kurun waktu 2 tahun. Hal ini menjadi masalah yang yang dapat diteliti oleh penulis.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan pada fenomena diatas, maka penulis mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung (BAPENDA)”**

1.2. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
 - b. Inisiatif Pegawai melakukan problem solving dalam pengerjaan tugas masih rendah.
2. Disiplin Kerja
 - a. Rendahnya tingkat ketepatan waktu pada karyawan.
 - b. Masih kurangnya kewaspadaan karyawan dalam menjaga fasilitas kantor.

3. Kompensasi
 - a. Gaji pokok yang diterima masih kurang cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup.
 - b. Terdapat kesenjangan sosial dalam pembagian kompensasi.

1.3. Rumusan masalah

Rumusan masalah berupa pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan masalah yang dibahas dalam penelitian. Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti dapat merumuskan masalah yang dapat dilakukan dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana kompensasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Mengetahui bagaimana disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
2. Mengetahui bagaimana kompensasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.

3. Mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

1.5. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat dipercaya serta memberikan manfaat untuk semua pihak yang berhubungan dengan penelitian baik secara teoritis, praktis, sebagai berikut :

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk sebagian pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman tersendiri mengenai permasalahan pada organisasi dan perkembangan sumber daya manusia yang berada di organisasi seta dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek selama penelitian.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai saran dan masukan kepada Instansi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta sebagai bahan evaluasi kinerja dan pertimbangan dalam membuat keputusan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan.