

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan bidang strategis bagi suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia serta kemampuan dalam hal mengelolanya. Dalam rangka persaingan organisasi, memiliki sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan karena organisasi tidak bisa dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, akan tetapi dilihat dari kelompok yang memiliki satu kesatuan utuh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi dalam hal ini menggambarkan suatu hubungan kerja sama yang dilakukan oleh orang-orang di dalamnya untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila suatu kerja sama dilakukan dengan baik sesuai prosedur yang ada, maka tingkat keberhasilan suatu organisasi atau dalam mencapai tujuan dapat lebih besar lagi. Suatu organisasi hakikatnya identik dengan kumpulan beberapa orang yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, mereka saling berkomunikasi baik dan saling berkoordinasi untuk menciptakan hubungan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam menyelesaikan pekerjaan, orang yang ada dalam organisasi diatur posisinya sesuai dengan tugas masing-masing dalam struktur organisasi.

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan penting, karena pemimpin itulah yang dapat menggerakkan dan mengarahkan para pegawai dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan pekerjaan atau tugas yang tidak mudah. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga memberikan pengabdian dan partisipasi pada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa sukses tidaknya organisasi adalah usaha untuk memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia.

Kecamatan merupakan pembagian Wilayah Administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan ini terdiri atas desa-desa atau kelurahan. Kecamatan atau sebutan lainnya adalah Wilayah Kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota, PP. Nomor 19 tahun 2008. Kecamatan Karawang Barat ini merupakan bagian Wilayah Karawang dari 30 Kecamatan di Kabupaten Karawang, yang berdiri pada tanggal 09 Maret 2005. Kecamatan Karawang Barat ini membawahi 8 Kelurahan, yaitu : (1) Adiarsa Barat, (2) Nagasari, (3) Karawang Kulon, (4) Karangpawitan, (5) Tanjungpura, (6) Tanjungmekar, (7) Tunggakjati dan (8) Mekarjati. Dalam hal rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat yang secara profesional, transparan, efektif dan efisien yaitu sebagai tolak ukur terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik. Berikut ini adalah jadwal operasional atau jam kerja di Kantor Kecamatan Karawang Barat :

Tabel 1.1.1 Jam Kerja Kantor Kecamatan

No.	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jam Kerja
1	Senin	07.45 – 12.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB	13.00 – 15.45 WIB
2	Selasa	07.45 – 12.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB	13.00 – 15.45 WIB
3	Rabu	07.45 – 12.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB	13.00 – 15.45 WIB
4	Kamis	07.45 – 12.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB	13.00 – 15.45 WIB
5	Jumat	07.45 – 11.30 WIB	11.30 – 13.30 WIB	13.30 – 15.45 WIB

Sumber : Kantor Kecamatan Karawang Barat, 2022.

Tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Karawang ini memiliki peraturan terutama waktu. Jadwal operasional ini merupakan waktu yang digunakan yaitu untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan peraturan masing-masing organisasi. Berdasarkan dari Peraturan Undang-undang yaitu pada No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, yang menjelaskan bahwa pelayanan publik ini merupakan suatu kegiatan atau suatu rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan masyarakat, sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses kontrol kinerja pegawai yang di evaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku para pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja bisa digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat ada penyimpangan maupun kesalahan dalam bekerja. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja ini mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerjanya. Berikut ini adalah penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Karawang Barat :

Tabel 1.1.2 Data Penilaian Kinerja

No.	Aspek Penilaian	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Integritas	89%	95%	91%
2.	Kerjasama	92%	98%	92%
3.	Kedisiplinan	87%	91%	83%
4.	Tanggungjawab	90%	98%	90%
5.	Keterampilan	98%	94%	94%
6.	Kepemimpinan	84%	89%	80%
7.	Komitmen Kerja	93%	97%	89%
Total rata-rata		90%	95%	88%

Sumber : Kantor Kecamatan Karawang Barat, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa bukti menurunnya kinerja di pengaruhi oleh aspek penilaian kategori kepemimpinan dan kategori disiplin kerja, hasil bobot pada tahun ke tahun yang lebih rendah. Tahun 2019 untuk kepemimpinan penilaian persentasenya sebesar 84%, pada tahun 2020 persentase 89% dan pada tahun 2021 sebesar 80%. Kategori selanjutnya adalah kedisiplinan atau disiplin kerja yaitu pada tahun 2019 persentasenya sebesar 87%, tahun 2020 persentasenya sebesar 91% dan 2021 persentasenya sebesar 83%. Maka terjadi penurunan di tahun 2021 dengan jumlah rata-rata persentase yaitu sebesar 88%. Sehingga, perlu dikaji lebih lanjut lagi mengenai penyebab dari hal penilaian kinerja tersebut yang terus menurun.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Kinerja pegawai itu sendiri adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu atau hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut ini adalah hasil rekap absensi pegawai :

Tabel 1.1.3 Rekap Absensi Pegawai

No.	Bulan	Pegawai	Tahun 2021				Jumlah
			Telat	Izin	Sakit	Alfa	
1.	Januari	64	2	0	1	1	4
2.	Februari	64	2	0	1	0	3
3.	Maret	64	0	0	1	0	1
4.	April	64	1	0	0	1	2
5.	Mei	64	0	0	2	0	2
6.	Juni	64	0	1	0	2	3
7.	Juli	62	3	1	1	0	5
8.	Agustus	62	1	0	3	0	4
9.	September	62	2	0	0	0	2
10.	Oktober	62	0	1	2	1	4
11.	November	62	2	0	1	0	3
12.	Desember	62	2	1	0	0	3

Sumber : Kantor Kecamatan Karawang Barat, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai dari bulan ke bulannya selalu ada yang telat atau tidak hadir seperti sakit, izin, serta alfa. Dimulai pada bulan juli pegawai semakin meningkat yaitu sebanyak 5 orang, diantaranya 3 orang telat hadir sehingga tidak disiplin, 1 orang izin dan 1 orang lagi tidak hadir dikarenakan sakit. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi RI No. 17 tahun 2017, tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik tercantum pada pasal 1 ayat 1 bahwa : “Penilaian Kinerja merupakan sebagai acuan untuk melaksanakan penilaian kinerja pada unit penyelenggara pelayanan publik di Lingkungan Kementerian, Lembaga dan Pemerintahan Daerah”.

Dalam konteks organisasi publik penilaian kinerja organisasi ini merupakan suatu hal yang penting karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan. Pengukuran terhadap kinerja birokrasi publik ini menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja pada aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan dalam hal evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Berikut ini adalah hasil pra survey dari pengaruh variabel kinerja, sebagai berikut :

Tabel 1.1.4 Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan Kinerja	N	Keterangan			
			Iya	(%)	Tidak	(%)
1.	Kualitas hasil kerja.	30	21	70%	9	30%
2.	Kuantitas hasil kerja.	30	24	80%	6	20%
3.	Inisiatif.	30	7	23,3%	23	76,7%
4.	Ketelitian.	30	14	46,7%	16	53,3%
5.	Kejujuran.	30	30	100%	0	0%
6.	Kreatifitas.	30	4	13,3%	26	86,7%
Total rata-rata		30	17	56%	13	44%

Sumber : Pra Penelitian Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan pengaruh variabel kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari responden masih ada yang menjawab tidak dengan total rata-rata yang menjawab yaitu sebanyak 44%, dari keseluruhan 30 responden. Berdasarkan hasil tersebut untuk responden menjawab “**tidak**” paling banyak yaitu pada pernyataan tentang kreatifitas 76.7%, yang kedua kurang inisiatif 76.7%, ketiga kurang memiliki ketelitian 53.3%. Kesimpulannya maka perlu ditingkatkan lagi kinerjanya melalui ketiga point di atas yaitu tentang inisiatif, ketelitian dan kreatifitas. Kinerja yang baik dapat memberikan kesan baik terhadap organisasi tersebut, maka perlu ditingkatkan terus menerus kinerjanya.

Tugas utama Seorang Camat atau Pemimpin di Wilayah Kecamatan adalah melaksanakan kewajiban pemerintah, yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan karakteristik wilayah masing-masing, kebutuhan daerah serta dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Oleh karena itu seorang Camat mempunyai tugas yang semata-mata tidak dikerjakan dengan sendiri, tetapi dengan dibantu oleh para bawahannya dalam menjalankan tugasnya. Berikut ini hasil pra survey variabel kepemimpinan :

Tabel 1.1.5 Pra Survey Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan Kepemimpinan	N	Keterangan			
			Iya	(%)	Tidak	(%)
1.	Kematangan spitual, sosial dan fisik	30	11	36,7%	19	63,3%
2.	Menunjukkan keteladanan	30	27	90%	3	10%
3.	Dapat memecahkan masalah dengan kreatif	30	18	60%	12	40%
4.	Memiliki kejujuran	30	29	96,7%	1	3,3%
5.	Mempunyai keterampilan berkomunikasi	30	27	90%	3	10%
6.	Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin	30	7	23,3%	23	76,7%
7.	Tanggung jawab	30	11	36,7%	19	63,3%
8.	Disiplin	30	7	23,3%	23	76,7%
9.	Mempunyai banyak relasi	30	29	96,7%	1	3,3%
10.	Cepat mengambil keputusan	30	26	86,7%	4	13,3%
Total rata-rata		30	19	64%	11	36%

Sumber : Pra Penelitian Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari responden masih ada yang menjawab tidak dengan total rata-rata yang menjawab yaitu sebanyak 36%, dari keseluruhan 30 responden. Berdasarkan hasil tersebut untuk responden menjawab “**tidak**” paling banyak yaitu disiplin 76.7%, berarti pemimpin kurang berdisiplin, yang kedua kurang memiliki motivasi kuat untuk memimpin 76.7%, yang ketiga kurang memiliki kematangan spitual, sosial dan fisik 63.3%, serta kurang memiliki rasa tanggung jawab 63,3%. Maka perlu diteliti lebih lanjut mengenai variabel ini.

Disiplin kerja merupakan sesuatu bentuk tindakan dalam manajemen untuk menengakkan standar-standar organisasi. Disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan organisasi, sehingga diperoleh hasil yang baik. Kedisiplinan ini bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja saja, namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi itu sendiri, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berikut ini adalah hasil pra survey pengaruh variabel disiplin kerja :

Tabel 1.1.6 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan Disiplin Kerja	N	Keterangan			
			Iya	(%)	Tidak	(%)
1.	Masuk kerja tepat waktu.	30	4	13,3%	26	86,7%
2.	Penggunaan waktu secara efektif.	30	10	33,3%	20	66,7%
3.	Tidak pernah mangkir/tidak bekerja.	30	4	13,3%	26	86,7%
4.	Mematuhi semua peraturan organisasi.	30	13	43,3%	17	56,7%
5.	Target pekerjaan	30	25	83,3%	5	16,7%
6.	Membuat laporan kerja harian.	30	25	83,3%	5	16,7%
Jumlah rata-rata		30	14	45%	16	55%

Sumber : Pra Penelitian Diolah Peneliti, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengaruh dari variabel disiplin kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari responden masih ada yang memilih jawaban “**tidak**” sebanyak 55% dari 30 orang yang menjawab. Berdasarkan hasil dilihat bahwa pegawai masuk kerja kurang tepat waktu 86.7%, pegawai kurang menggunakan waktu secara efektif 86.7%, pegawai pernah tidak mangkir kerja 86.7%, terakhir yaitu pegawai yang kurang mematuhi peraturan organisasi 56,7%. Masih ada ketidakpatuhan pegawai, yang salah satunya diakibatkan kurang menerapkan disiplin dalam hal bekerja terutama soal kehadiran.

Permasalahan yang peneliti temukan di lapangan yaitu ada 10, diantaranya seperti : (1) Menurunnya kinerja pegawai yaitu berdasarkan hasil penilaian kinerja, (2) Pemimpin kurang memiliki kematangan spitual, sosial dan fisik, (3) Pemimpin kurang memiliki motivasi kuat untuk memimpin, (4) Pemimpin kurang memiliki tanggung jawab yang baik, (5) Pemimpin kurang memiliki disiplin yang tinggi, (6) Pegawai masih ada yang datang terlambat ke tempat kerja, (7) Pegawai kurang menggunakan waktu secara efektif, (8) Pegawai kurang mematuhi peraturan dalam organisasi, (9) Pegawai kurang memiliki inisiatif dalam hal bekerja dan untuk yang terakhir yaitu (10) Pegawai kurang teliti dalam melayani masyarakat.

Menurut hasil penelitian jurnal/ artikel terdahulu yang dilakukan oleh Lesi Agusria (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian selanjutnya yaitu dilakukan oleh Salman Farisi (2020), menunjukkan hasil bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif, tetapi dilihat berdasarkan uji parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian lainnya yaitu dilakukan oleh Elysa (2021), menunjukkan hasil yaitu bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cecep Hermana (2021), menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pada kategori hubungan yang positif, kuat, dan signifikan. Apabila kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka diikuti dengan kenaikan besaran pada disiplin kerja sebesar 0,647 satuan. Menurut penelitian Siti Rosmayati menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kategori hubungan positif, sedang, dan signifikan. Apabila kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka diikuti dengan kenaikan besaran pada disiplin kerja sebesar 0,508 satuan. Kesimpulan menurut penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu berpengaruh positif, negatif, signifikan, tidak signifikan serta memiliki korelasi hubungan antar sesama variabel bebas.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat disimpulkan mengenai variabel yang diteliti yaitu variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Karawang Barat selama waktu kurang lebih lima bulan. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk fokus penelitian dengan judul yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karawang Barat”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diketahui identifikasi masalah pada Kantor Kecamatan Karawang Barat yaitu, sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja pegawai yaitu berdasarkan hasil penilaian kinerja.
2. Pemimpin kurang memiliki kematangan spitual, sosial dan fisik.
3. Pemimpin kurang memiliki motivasi kuat dalam memimpin.
4. Pemimpin kurang memiliki tanggung jawab yang baik.
5. Pemimpin kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi.
6. Pegawai masih ada yang datang terlambat ke tempat kerja.
7. Pegawai kurang menggunakan waktu dengan secara efektif.
8. Pegawai kurang mematuhi peraturan dalam organisasi.
9. Pegawai kurang memiliki inisiatif dalam hal bekerja.
10. Pegawai kurang teliti dalam melayani masyarakat.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka diketahui mengenai batasan masalah pada Kantor Kecamatan Karawang Barat, sebagai berikut :

1. Bidang kajian ilmu yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sesuai judul yaitu membahas Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja Pegawai.
3. Penelitian ini yaitu dilakukan di lokasi Kantor Kecamatan Karawang Barat.
4. Metode penelitian yang digunakan ini adalah Metode analisis Deskriptif dan Metode Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif atau berupa angka-angka.
5. Alat uji analisis yang digunakan adalah *Analysis Path* atau Analisis Jalur.
6. Alat bantu analisis statistik penelitian ini menggunakan *IMB SPSS Versi 25*.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah di atas, maka dapat diketahui mengenai perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Karawang Barat.
2. Bagaimana Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Karawang Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karawang Barat.
4. Apakah terdapat korelasi antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.
5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.
6. Apakah terdapat pengaruh secara parsial dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.
7. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian dari perumusan masalah di atas, maka dibuatlah tujuannya dan tujuan di dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Karawang Barat.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Karawang Barat.
3. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karawang Barat.
4. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan korelasi antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.
5. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.

6. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.
7. Untuk mengetahui, mengkaji, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi sumber referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan dibidang kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil dari penelitian diharapkan sebagai dasar perbandingan atau acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.
3. Hasil dari penelitian diharapkan agar dapat bermanfaat baik itu bagi penulis maupun bagi pembaca.

### b. Manfaat Praktis

1. Bagi Fakultas  
Penelitian ini diharapkan agar menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi  
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran serta masukan kepada pihak instansi ini dalam hal meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atau suatu penilaian penting yaitu terhadap kinerja pegawainya.
3. Bagi Penulis  
Penelitian ini merupakan salah satu media untuk belajar dalam menganalisis permasalahan yang terjadi pada dunia nyata dan maupun teori yang di dapatkan selama proses waktu perkuliahan yakni sebagai bekal ilmu pengetahuan.

