

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi atau instansi, baik negeri maupun swasta senantiasa ingin mewujudkan eksistensinya, dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan yang matang mengenai pegawai yang bekerja dalam organisasi yang lebih dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM tersebut berdampak pada efektivitas organisasi, baik secara internal maupun secara eksternal. Suatu organisasi tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukannya dimasa yang akan datang.

Pegawai pada kantor pemerintahan merupakan aset yang sangat berharga bagi kantor pemerintahan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan ujung tombak kantor pemerintahan yang dapat menentukan keberlangsungan hidup kantor pemerintahan. Mesin-mesin canggih dan rancangan sistem yang bagus dari kantor pemerintahan tidak ada artinya jika pegawai tidak memiliki kinerja yang tinggi. Pegawai dapat menjadi penentu majunya kantor pemerintahan dan diakui kredibilitas serta eksistensinya oleh masyarakat, jika pegawai kantor pemerintahan tersebut berkinerja tinggi.

Karena pada dasarnya manusia lebih cenderung tidak suka bekerja, lebih senang hidup bebas tidak dikekang oleh aturan, lebih suka mendapat banyak kemudahan dan pelayanan, kalau ada kesempatan akan lebih suka menunda pekerjaannya, sehingga banyak pekerjaan pegawai yang menjadi terbengkalai, tidak tepat waktu penyelesaiannya. Hal tersebut membuat seseorang pegawai kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, dan merupakan masalah tersendiri bagi kantor pemerintahan. Kemudian seseorang pegawai tersebut menjadi tidak optimal kinerjanya.

Jika kinerja pegawai pemerintah yang tidak optimal tidak segera diperbaiki, maka akan berakibat buruk pula pada kantor pemerintahan. Salah satu akibatnya adalah hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap kantor

pemerintahan yang disebabkan oleh buruknya kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Hal ini akan berujung pada turunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Masyarakat kurang merasakan kemanfaatannya dan keberadaannya.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi; seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah pegawai itu mampu menjadi sosok yang lebih efektif di masa yang akan datang.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai hingga tidak salah jika inti pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*Performance Management*).

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.

Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh melalui pendidikan, kompetensi, disiplin kerja yang sesuai dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih

memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh latar belakang pendidikan yang tentu berkaitan dengan kompetensi kerja mereka. Sedangkan disiplin kerja yang baik menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif baik tentunya mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu hal yang membuat pegawai memiliki semangat kinerja yang baik salah satu faktor pendukungnya adalah adanya pemimpin yang dapat mengerti keadaan organisasi dan seluruh individu yang terlibat didalamnya. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan

Dengan demikian sangat jelas bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam skala besar maupun kecil. Dalam skala yang besar sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu pengembangan usaha peran sumber manusia itu sendiri. perkembangan dunia usaha akan berkembang dengan baik apabila sumber daya manusia ditunjang dengan kualitas yang baik. Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi isu dalam bidang manajemen yang sangat menarik untuk ditelursuri. Berbagai media, baik media cetak maupun elektronik berpendapat bahawa peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Melihat fenomena tersebut, maka pada kantor pemerintahan sebaiknya memprioritaskan pada perbaikan kinerja dengan mengawali identifikasi berbagai permasalahan penyebab rendahnya kinerja, dan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti ketepatan waktu kehadiran pegawai, penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat, penyelesaian tugas yang diberikan,

sikap pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sebagai pelanggan pengguna jasanya.

Setiap organisasi atau instansi harus selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, tingkat absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan mempengaruhi produktivitasnya. Kesenangan atau kegairahan kerja yang rendah dapat menimbulkan kemangkiran, pemogokan, kepura-puraan dan berbagai aksi dan reaksi lainnya. Dalam jangka panjang semangat dan kegairahan kerja yang rendah mempunyai dampak yang lebih merugikan perusahaan/organisasi daripada sekedar hilangnya produktivitas. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawannya sehingga produktivitas dapat lebih ditingkatkan melalui pengembangan budaya kerja bagi pegawai.

Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya. Kepada para pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik dengan penuh disiplin dan dedikasi terhadap tugas-tugasnya selayaknya diberikan reward berupa kompensasi yang memadai.

Kepada para pegawai di lingkungan Provinsi Sumatera Selatan telah diberikan kompensasi selain gaji juga diberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Khusus bagi para pegawai di yang bertugas di lingkungan pengelolaan keuangan diantaranya di BPKAD

diberikan Tunjangan Pembinaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan pangkat golongan dan jabatan. Terhadap pemberian tunjangan tambahan tersebut, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan menerapkan aturan sanksi berupa pemotongan terhadap besaran tunjangan dengan persentasi tertentu terhadap pegawai yang melanggar disiplin waktu jam kerja yaitu kepada pegawai yang terlambat hadir masuk kerja, yang pulang cepat sebelum waktunya dan pegawai yang mangkir tidak masuk kerja kepada mereka dikenakan sanksi berupa pemotongan tunjangan

Berikaut disajikan data pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Selatan yang dikenakan sanksi berupa pemotongan pembayaran tunjangan dalam 3 bulan terakhir yaitu bulan Oktober, November dan Desember 2015.

**Tabel 1 Data Pegawai Pada BPKAD Provinsi Sumatera Selatan**

Pegawai	Jumlah Org	Oktober 2015		November 2015		Desember 2015	
		TM/PC /alpa /ijin	Sanksi Potongan Rupiah	TM/PC /alpa /ijin	Sanksi Potongan Rupiah	TM/PC /alpa /ijin	Sanksi Potongan Rupiah
Eselon II	1	0	-	-	-	-	-
Eselon III	5	1	60.000	-	-	-	-
Eselon IV	21	3	1.305.000	1	1.440.000	1	607.500
Pelaksana Gol III	78	11	3.827.500	15	3.475.000	10	1.1172.500
Pelaksana Gol II	2	2	105.000	2	800.000	1	400.000

Keterangan TM/PC jumlah pegawai Terlambat Masuk/Pulang Cepat

Sumber : Sub Bagian Keuangan BPKAD Provinsi. Sumsel.

Dari data yang disajikan di atas dapat dilihat bahwa semakin tinggi jabatan seorang pegawai ada kecenderungan akan semakin lebih disiplin sehingga tingkat kehadiran seorang pegawai akan lebih tepat waktu. Tren kedisiplinan pegawai juga tampak lebih baik dari waktu ke waktu, tampak jumlah orang yang terkena sanksi dan besaran sanksi secara absolute juga menurun.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti

tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (*Output*) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Dengan berdasar pada pengertian tersebut, maka sangat jelas bahwa kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk pegawai. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja pegawai. Hal itu tak lain karena kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga berdampak kepada motivasi pegawai.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Selain budaya kerja, dan kompensasi, gaya kepemimpinan juga dapat membawa pengaruh besar dalam keberlangsungan suatu perusahaan, instansi atau organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk mewujudkan kinerja

organisasi yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap professional dalam bidang Manajemen Pemerintah secara keseluruhan. Dengan demikian, kredibilitas pemimpin mempunyai peranan penting, karena bawahan atau pengikut akan bersedia menerima kepemimpinan seseorang setelah mempunyai persepsi bahwa pemimpin organisasi kredibel, kemudian baru mengikuti langkah-langkah pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis di antara komponen organisasi, disini peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya dalam hal arahan (direktif), supportif, partisipatif dan orientasi prestasi untuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja bawahannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individunya.

Pegawai sebuah instansi pemerintah merupakan aset yang sangat berharga. Hal ini karena pegawai merupakan ujung tombak organisasi yang dapat menentukan keberlangsungan hidup organisasi atau instansi tempatnya bekerja. Mesin-mesin canggih dan rancangan sistem yang bagus dari suatu organisasi atau instansi tidak ada artinya jika para pegawai tidak memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karenanya, seorang pegawai dapat menjadi penentu majunya suatu organisasi atau instansi tempatnya bekerja, jika para pegawainya memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi; seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah pegawai itu mampu menjadi sosok yang lebih efektif di masa yang akan datang.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai hingga tidak salah jika inti pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*Performance Management*).

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 aparturnya 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 di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh melalui pendidikan, kompetensi, disiplin kerja yang sesuai dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh latar belakang pendidikan yang tentu berkaitan dengan kompetensi kerja mereka. Sedangkan disiplin kerja yang baik menimbulkan lingkungan kerja

yang kondusif baik tentunya mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu hal yang membuat pegawai memiliki semangat kinerja yang baik salah satu faktor pendukungnya adalah adanya pemimpin yang dapat mengerti keadaan organisasi dan seluruh individu yang terlibat didalamnya. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Dengan demikian sangat jelas sekali bahwa sumber daya manusia masih menjadi salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam skala besar maupun kecil. Dalam skala yang besar sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu pengembangan usaha peran sumber manusia itu sendiri. perkembangan dunia usaha akan berkembang dengan baik apabila sumber daya manusia ditunjang dengan kualitas yang baik. Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi isu dalam bidang manajemen yang sangat menarik untuk ditelusuri. Berbagai media, baik media cetak maupun elektronik berpendapat bahwa peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti merasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.”***

## **I.2. Pembatasan Masalah**

Setelah dilakukan penelaahan teori dan observasi lapangan dapat identifikasi beberapa permasalahan yang memiliki relevansi dan perlu dilakukan

penelitian lebih lanjut, yaitu diantaranya masih banyak masalah yang terjadi di organisasi pemerintahan, sehingga kinerja pegawai di pemerintah belum optimal, hal itu dapat dilihat dari masih kurang disiplinnya pegawai dalam mentaati peraturan jam kerja, peraturan kepegawaian serta masih adanya pegawai yang menunda dalam penyelesaian pekerjaan, kurang inovatif dan inisiatifnya pegawai, dan pegawai yang cenderung menunggu perintah dari atasan.

Dari identifikasi masalah tersebut dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada sangat luas dan harus dibatasi, mengingat keterbatasan dari peneliti sendiri. Dari banyaknya masalah yang ada, maka dalam hal ini peneliti hanya akan memfokuskan pada penelitian terkait masalah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

### **I.3. Perumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah maka dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Apakah ada pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
- c. Apakah ada pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
- d. Apakah ada pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?

## **I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **I.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
- b. Mengetahui pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
- c. Mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
- d. Mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah di Provinsi Sumatera Selatan?

### **I.4.2. Manfaat Penelitian**

Peneliti sangat berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini nantinya memberikan manfaat bagi Program Pascasarjana UPN “Veteran” Jakarta dalam memberikan kontribusi pemikiran dan pengayaan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### **b. Manfaat Praktis**

Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para pemimpin yang berwenang membuat kebijakan dan mengambil keputusan untuk melakukan evaluasi terhadap pengembangan budaya kerja pegawai, kebijakan penentuan dan

pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja para pegawai yang kemudian akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Bagi para pegawai pada BPKAD Provinsi Sumatera Selatan akan termotivasi untuk melaksanakan budaya kerja dengan baik dan berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga kesejahteraan mereka dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kedalaman pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh selama dalam masa perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

