

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi tantangan globalisasi yang semakin kompleks, suatu organisasi dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan di lingkungan kerja. Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai suatu tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur paling penting dalam setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang tepat.

Sebagai aset yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, maka sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dimana sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana dari suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Organisasi juga harus berusaha menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut sehingga dapat berkontribusi besar untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

Salah satu aspek penting yang harus di perhatikan adalah lingkungan kerja fisik, karena kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, bersih, dan tertata dengan baik akan memberikan pengaruh langsung terhadap semangat kerja serta produktivitas pegawai. Lingkungan kerja fisik yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meminimalkan stres, dan membantu pegawai untuk

lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks persaingan global, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi dan sarana kerja modern guna mendukung efisiensi serta efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang positif, seperti keterbukaan, kerja sama, inovasi, serta tanggung jawab, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam era globalisasi, budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan perkembangan teknologi menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya mengarahkan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan, tetapi juga membentuk identitas perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Di sisi lain, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang untuk bekerja dan mencapai hasil terbaik. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, pimpinan organisasi dituntut untuk mampu membangkitkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki inisiatif tinggi, dan berusaha memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Suatu organisasi yang mencari keunggulan

kompetitif melalui manusia atau pegawai harus dapat mengolah perilaku dan hasil kerja pegawainya. Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja atau kesuksesan yang dilakukan dengan melihat akan tanggung jawab dan sikap yang ditunjukkan dalam melakukan tugas-tugasnya itu. (Siagian, 2015 : 224).

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat vital. Dinas ini memiliki peran yang strategis dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang berkaitan dengan isu-isu sensitif dan krusial seperti perlindungan anak dan pemberdayaan perempuan. Kinerja pegawai yang optimal akan menjamin kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, memastikan program-program dapat berjalan dengan efektif, dan mencapai tujuan pembangunan daerah. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategi yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk di implementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Untuk memperoleh gambaran perkembangan sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan
Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
1	2020	70	-
2	2021	67	(4,28)
3	2022	66	(1,49)
4	2023	65	(1,51)
5	2024	64	(1,53)
Rata-rata			2,20

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir terdapat penurunan dengan jumlah rata-rata sebanyak 2,20%. Hal tersebut dikarenakan adanya mutasi pegawai, pegawai yang pensiun, meninggal, dan pengajuan pemindahan lokasi kerja pegawai dari pegawai tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Berdasarkan informasi yang ada, lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi tampaknya memiliki struktur yang terorganisir dengan baik, didukung oleh aturan, prosedur, dan anggaran untuk fasilitas. Terdapat juga komitmen untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan. Namun, kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi, dan mereka dihadapkan pada tantangan besar dalam mengatasi isu-isu sosial yang kompleks dan kendala implementasi kebijakan. Sejauh mana lingkungan kerja tersebut "memuaskan" para pegawai akan sangat tergantung pada faktor-faktor internal seperti motivasi individu, serta efektivitas

kepemimpinan dan dukungan manajemen dalam mengatasi tantangan yang ada. Berikut ini adalah tabel data sarana yang didapatkan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi tahun 2020 sampai tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Sarana Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,
dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Jenis sarana	Tahun										Kondisi Sarana Tahun 2024	
		2020		2021		2022		2023		2024		B	R
		KB	KT	KB	KT	KB	KT	KB	KT	KB	KT		
1	Ruang Kerja	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	-
2	Toilet	8	8	8	8	7	8	7	8	6	8	6	2
3	Kursi	248	248	248	248	230	248	228	248	228	248	228	20
4	Meja	89	89	101	101	101	101	98	101	101	101	101	-
5	Komputer (PC)	27	29	29	29	29	29	29	29	28	29	28	1
6	Lemari Kayu	48	50	48	50	55	55	55	55	55	55	55	-
7	AC	26	26	26	25	26	25	26	26	25	26	26	1
8	Printer	38	38	38	38	34	38	38	38	38	38	38	-

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2025

Keterangan :

KB/B : Kebutuhan/Baik

KT/R : Ketersediaan/Rusak

Berdasarkan tabel 1.2 sarana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi, terus

diupayakan setiap tahunnya untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai. Namun ada beberapa sarana yang masih dirasa kurang untuk memenuhi kegiatan kerja pegawai peralatan seperti komputer, printer dan kursi, dan setelah dilakukan pendataan tidak semua sarana tersebut benar-benar masih baik kondisinya, seperti komputer, kursi, ac, meja dan lain sebagainya. Diketahui bahwa kondisi sarana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi tahun 2024 banyak yang rusak. Kategori rusak disini bukan berarti tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami tidak kerusakan parah maupun lecet sehingga dikategorikan masih layak digunakan lagi kecuali seperti kursi dan meja ada yang patah tidak akan dipakai lagi, printer yang tidak bisa buat ngeprint akan di servis, Ac yang tidak dingin lagi juga akan di servis, semua sarana tersebut akan selalu di perbaiki dan dilakukan pemeliharaan.

Selain lingkungan kerja fisik, budaya organisasi juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul.

Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya Busro (2020: 731). Kamaroellah (2014: 731), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan sistem nilai-nilai,

keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan pemecahan masalah di dalam organisasi.

Tabel 1.3
Budaya Organisasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Budaya Organisasi
1	Melaksanakan upacara setiap hari senin
2	Melaksanakan apel pagi setiap selasa sampai kamis
3	Melaksanakan olahraga setiap hari jumat
4	Merayakan 17 Agustus setiap tahunnya
5	Halal Bihalal
6	Merayakan seluruh hari ke Agamaan

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2025

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat budaya organisasi yang dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi secara rutin bisa dikatakan disetiap hari keagamaan dan hari-hari penting, perusahaan ini merayakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menjadi kewajiban bagi karyawan di perusahaan ini seperti yang disebutkan pada tabel 3 diatas.

Motivasi dari lingkungan kerja fisik juga dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Motivasi merupakan suatu pembentukan prilaku yang ditandai bentuk bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik yang dapat

mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan (Ma'aruf, Ummul Chair 2020 : 2).

Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi motivasi para pegawai yang bekerja yang diberikan oleh pimpinan seperti penghargaan, piagam pegawai terbaik, bonus tambahan. Hal-hal tersebut merupakan bentuk motivasi yang berusaha instansi cakup kepada seluruh pegawai untuk dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tunjangan merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab tunjangan adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Data tunjangan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi selama tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Data Tunjangan Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi Tahun 2020-2024

No	Tahun	Kelas Jabatan		
		15	12	9
1	2020	17.462.187	9.218.514	6.429.542
2	2021	17.462.187	9.218.514	6.429.542
3	2022	17.662.187	9.558.757	6.628.584
4	2023	17.662.187	9.558.757	6.628.584
5	2024	17.662.187	9.558.757	6.628.584

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2025

Keterangan : 15 : Kepala Dinas

12 : Sekretaris Dinas

9 : Kasubbag / Kasi

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa tunjangan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi dari tahun 2020-2024 mengalami fluktuasi tunjangan. Pada tahun 2020-2021 tunjangan masih lebih rendah dibandingkan periode setelah 2022. Kenaikan tunjangan mulai terjadi pada tahun 2022, setelah kenaikan tersebut, tunjangan stabil dan tidak mengalami perubahan lagi hingga tahun 2024. Didalam memotivasi pegawai perusahaan harus mengetahui tentang prinsip dari motivasi, yaitu suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi agar secara produktivitas berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan adalah tambahan penghasilan selain gaji pokok yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan pegawai dan mendorong motivasi dalam bekerja. Dengan adanya tunjangan, diharapkan pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja, meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga kesehatan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk secara terus-menerus mengkaji dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, karena hal ini adalah kunci untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan yang pada akhirnya menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Dilingkungan organisasi yang bersangkutan.

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian
Penduduk Provinsi Jambi Tahun 2020-2024

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	(2020%)			(2021%)			(2022%)			(2023%)			(2024%)		
		T	R	RC	T	R	RC	T	R	RC	T	R	RC	T	R	RC
1.	Persentase partisipasi perempuan dalam pembangunan	30	27,63	92,10	30	27,63	92,10	30	27,63	92,10	30	28,58	95,26	30	12	40
2.	Persentase penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3.	Persentase Kab/Kota layak anak	54,40	36,30	49,93	54,40	36,30	49,93	54,50	36,30	49,93	72,70	54,54	75,02	81,80	54,54	66,67
4.	Persentase BUMDesa yang terbentuk	92,99	59,04	63,49	92,99	59,04	63,49	100	59,04	63,49	100	79,54	79,54	100	86,95	86,95
5.	Persentase peningkatan lembaga kemasyarakatan desa/ kelurahan yang aktif	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
6.	Persentase peningkatan	6	30,60	153	6	30,60	153	6	30,60	153	20	65,03	325,15	20	65,03	325

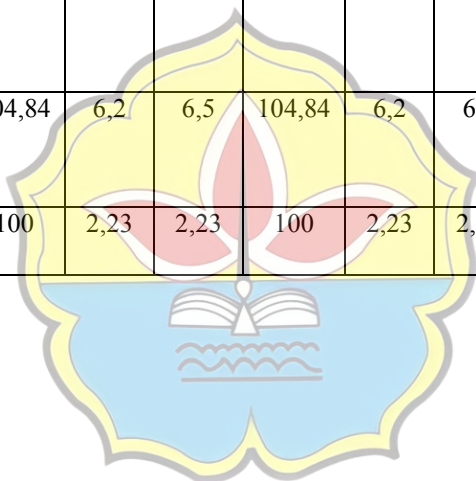
	kelompok masyarakat yang mengelola dan memanfaatkan SDA dan TTG															
7.	Persentase peningkatan Desa/Kelurahan yang mengembangkan Nilai-nilai sosial budaya lokal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
8.	Persentase desa cepat berkembang	6,2	6,5	104,84	6,2	6,5	104,84	6,2	6,5	104,84	7	12,22	174,57	7	12,22	174,57
9.	Total Fertility Rate (TFR)	2,23	2,23	100	2,23	2,23	100	2,23	2,23	100	2,21	2,31	95,67	2,21	2,31	95,67

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2025

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

RC = Rasio Capaian



Secara keseluruhan, capaian kinerja perangkat daerah menunjukkan hasil yang cukup positif sepanjang periode 2020–2024. Pada indikator persentase partisipasi perempuan dalam pembangunan, capaian relatif stabil dari tahun 2020 hingga 2022 dengan angka 92,10%, meningkat menjadi 95,26% pada 2023, namun mengalami penurunan tajam menjadi 40% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam menjaga konsistensi partisipasi perempuan di akhir periode. Sementara itu, penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak berhasil mencapai target 100% secara konsisten setiap tahun, menandakan keberhasilan dan efektivitas program yang dijalankan.

Indikator kabupaten/kota layak anak menunjukkan fluktuasi, dengan capaian yang stagnan hingga 2022 sebesar 49,93%, kemudian meningkat tajam pada 2023 menjadi 75,02%, sebelum sedikit menurun menjadi 66,67% pada 2024. Tren positif juga terlihat pada pembentukan BUMDesa, yang meningkat bertahap dari 63,49% pada 2022 menjadi 79,54% di 2023 dan 86,95% di 2024, menandakan adanya peningkatan kemandirian ekonomi desa. Selain itu, lembaga kemasyarakatan desa/kelurahan yang aktif serta desa yang mengembangkan nilai sosial budaya lokal menunjukkan capaian sempurna dengan tingkat keberhasilan 100% setiap tahun.

Kinerja luar biasa terlihat pada peningkatan kelompok masyarakat pengelola SDA dan TTG, yang melampaui target dengan capaian hingga 153% pada 2022 dan meningkat pesat menjadi 325% pada 2024, mencerminkan semakin kuatnya partisipasi masyarakat dalam pemanfaatan sumber daya lokal. Sementara itu, desa cepat berkembang juga menunjukkan peningkatan signifikan dari 104,84% pada

2022 menjadi 174,57% pada 2024. Adapun Total Fertility Rate (TFR) masih tergolong stabil dengan sedikit penurunan dari 100% pada 2022 menjadi 95,67% di dua tahun terakhir. Secara umum, kinerja perangkat daerah memperlihatkan kemajuan yang baik, dengan sebagian besar indikator mengalami peningkatan atau berada pada tingkat capaian optimal, meskipun beberapa aspek seperti partisipasi perempuan perlu mendapatkan perhatian dan penguatan kembali agar pencapaiannya lebih konsisten di masa mendatang.

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengalami penurunan dari tahun 2020–2024, yang berdampak pada beban kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas.
2. Lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi belum

seungguhnya nyaman karena masih ada fasilitas seperti komputer, kursi, printer, dan AC yang rusak atau kurang berfungsi dengan baik.

3. Budaya organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku pegawai, meskipun kegiatan rutin seperti apel dan upacara telah dilaksanakan secara teratur.
4. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi masih perlu ditingkatkan karena penghargaan dan tunjangan yang diberikan belum sepenuhnya membangkitkan semangat dan inisiatif kerja.
5. Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan adanya pengaruh dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi yang belum berjalan optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan diatas, maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian

Penduduk Provinsi Jambi ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara persial pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara persial pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Menjadi bahan studi kasus yang relevan dan dapat di gunakan sebagai sumber referensi dalam kegiatan perkuliahan, terutama pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan informasi yang konkret dan empiris mengenai kondisi kinerja pegawai pada dinas tersebut.
- 2) Menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pimpinan dinas dalam mengambil keputusan strategis terkait kebijakan manajemen sumber daya manusia.
- 3) Membantu dinas untuk merumuskan program atau intervensi yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif, memperbaiki budaya organisasi, dan meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

