

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Definisi Organisasi secara etimologis asalnya organon atau dalam bahasa yunani artinya alat, *tools*. Desain organisasi (*organizational design*) adalah memproses memilah serta melaksanakan susunan yang baik menjalankan sumber untuk mencapai tujuan.

Organisasi berfungsi sebagai sarana bagi individu yang berkolaborasi dalam usaha mencapai sasaran. Dalam konteks kegiatan tersebut, setiap orang perlu memiliki pemahaman jelas mengenai peran, kekuasaan, dan tanggung jawab mereka, serta interaksi dan mekanisme kerja yang ada. Organisasi dapat dianggap statis, karena hanya mempertimbangkan strukturnya. Namun, pengertian organisasi sebenarnya bersifat dinamis jika dilihat dari aspek dinamikanya, meliputi aktivitas dan interaksi dalam hubungan yang terjadi, baik yang resmi maupun yang tidak resmi. Contohnya adalah interaksi antara atasan dan bawahan. Keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan dalam organisasi sangat bergantung pada faktor manusia.

Menurut Hasibuan (2015:5), definisi organisasi yaitu suatu sistem yang terdiri dua individu atau lebih yang saling bekerja dalam satu kesepakatan untuk mengapai tujuan tertentu. Dari berbagai pengertian yang ada, disimpulkan bahwa organisasi yaitu sekumpulan seorang yang memiliki tujuan sama dalam mencapai sebuah target sesuai kerangka kerja sama serta dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan Robbins (2015), organisasi artinya sebagai suatu entitas sosial yang terkoordinasi dengan kesadaran, memiliki batas yang cukup dapat dikenali,

dan beroperasi secara konsisten untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien suatu organisasi, Sebagai salah satu peran dalam sebuah perusahaan dikenal sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Hamali (2016:2) menguraikan sumber daya manusia yaitu salah satu jenis sumber yang ada dalam organisasi, mencakup seluruh individu terlibat dalam kegiatan. Sumber daya yang ada suatu organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya di luar manusia. Kategori sumber daya di luar manusia ini mencakup dana, peralatan, teknologi, bahan, dan lainnya.

Intinya, sumber daya manusia yaitu satu elemen yang menentukan suksesnya sebuah perusahaan atau lembaga. Sebuah perusahaan atau lembaga yang memiliki misi yang jelas dan dilengkapi dengan teknologi, infrastruktur, serta peralatan canggih, namun tanpa dukungan dari tenaga kerja yang berpengalaman, akan mengalami kesulitan dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Sumber daya manusia dianggap sebagai kekuatan yang berasal dari kemampuan individu yang berada dalam perusahaan atau lembaga tersebut, dan merupakan modal penting bagi perusahaan atau lembaga untuk melaksanakan aktivitas dalam mencapai tujuannya. Sebuah lembaga yang memiliki tenaga kerja terampil akan dapat meningkatkan efisiensi karyawan yang pada akhirnya memberi pengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia melakukan peranan pokok suatu organisasi, baik yang berskala kecil maupun besar. Salah satu fondasi utama yang menopang fungsi sebuah organisasi merupakan kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki. Sebenarnya, keberadaan sumber daya ini bisa memengaruhi pertumbuhan dan kemajuan suatu kecamatan. Untuk mencapai hasil yang maksimal dan menjamin kualitas kerja para pegawai, setiap kecamatan perlu memantau dan mengelola kehadiran pegawai dengan efektif. Kinerja setiap pegawai memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan kecamatan secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap kantor kecamatan berusaha meningkatkan performa pegawai demi mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan penerapan sistem penilaian kerja, kantor kecamatan dapat menilai secara objektif apakah seorang pegawai berhasil dalam pekerjaannya atau tidak.

Adhari (2020:77) menyatakan jika kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari tugas-tugas spesifik atau aktivitas pada pekerjaan tertentu dalam rentang waktu yang telah ditentukan, yang menunjukkan mutu dan jumlah dari pekerjaan.

Rerung (2019:54) menyatakan jika performa karyawan merupakan tindakan dapat dilihat dan diukur pada tugas, di mana performa tersebut merupakan sumbangan yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi sasaran organisasi.

Sinaga (2020:14) menjelaskan kinerja merupakan hasil dari fungsi aktivitas yang dilakukan seorang sebuah organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam rentang waktu tertentu.

Kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu instansi menjalankan tugas periode tertentu, yang akan menghasilkan peningkatan yang efektif dan efisien. (Rusdi Hidayat Nugroho A, Akhmad Fauzi, 2020). Kinerja adalah hasil yang diraih oleh individu dalam suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi selama periode tertentu (Asmar et al., 2022). Berdasarkan (Ahmad, 2024), indikator kinerja karyawan mencakup kuantitas pekerjaan, keunggulan pekerjaan, tepat waktu, efektivitas, dan mandiri. Buil et al. (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari tindakan seorang karyawan dalam hal mutu dan jumlah, saat menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Sementara itu, Audenaert et al. (2019) menjelaskan bahwa performa pegawai bisa diartikan sebagai ekspresi yang mencakup hasil, efisiensi, dan efektivitas yang berhubungan erat dengan tingkat produktivitas. Menurut Cai et al. (2018), individu yang memiliki kinerja tinggi ditandai oleh tiga karakteristik utama: 1) Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang signifikan. 2) Berani untuk menghadapi dan menerima risiko. 3) Memiliki.

Buil et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan output yang dihasilkan dalam hal kualitas dan jumlah oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas yang sejalan dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Audenaert et al. (2019), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai representasi dari output, efisiensi, dan efektivitas yang sering kali berhubungan dengan tingkat produktivitas. Sementara itu, Cai et al. (2018) mengidentifikasi ciri-ciri individu dengan performa tinggi yaitu : 1) Menunjukkan tingkat tanggung jawab seorang individu besar. 2) Mampu untuk memegang serta menanggung risiko

yang muncul. 3) Menetapkan sebuah tujuan dapat dicapai. 4) Menyusun rancangan pekerjaan yang komprehensif dan berusaha keras untuk mencapainya. 5) Manfaat dari umpan balik jelas di seluruh aspek pekerjaan yang dilakukan. 6) Mencari peluang untuk mengimplementasikan rancangan yang disusun.

Adapun temuan observasi yang saya dapat di kantor kecamatan Tekung yaitu lingkungan kerja kurang baik dalam segi kebersihan kantornya, Banyak lampu yang tidak berfungsi di beberapa area, dan sistem sirkulasi udara yang tidak optimal membuat kondisi menjadi sangat berdebu dan panas. Situasi ini menyebabkan beberapa pegawai merasa tidak nyaman saat menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja. Tempat kerja adalah elemen krusial dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang mendukung akan berkontribusi pada peningkatan tinggi dalam produktivitas. Dengan demikian, hal tersebut dapat mendorong produktivitas perusahaan terkait, H.A et al. (2023). Oleh karena itu, agar kegiatan karyawan dapat dilaksanakan dengan efisien dan tanpa gangguan. Sesungguhnya mereka memerlukan suasana kerja yang dapat mendukung tugas mereka. Suasana kerja yang baik sangat berperan dalam meningkatkan performa karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di area kerja, mereka biasanya lebih termotivasi dan efisien. Lingkungan yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun mental, mampu menciptakan atmosfer yang positif, dimana pegawai merasa dihargai dan diakui.

Kondisi tempat kerja di sebuah perusahaan sangat krusial untuk diperhatikan oleh pihak manajemen (Krisnaldy et al., 2019). Walaupun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan

kerja memiliki pengaruh langsung pada pegawai yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja (Nabawi, 2020). Atmosfer di tempat kerja adalah elemen yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan. Suasana kerja yang positif akan mendukung terciptanya produktivitas tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi perusahaan yang bersangkutan (Sofyan, 2014). Lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan dapat menciptakan semangat dalam beraktivitas sehingga terhindar dari kebosanan dan kelelahan. Apabila kondisi kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan, maka akan muncul rasa jemu dan lelah yang dapat menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya membuat karyawan tidak mampu melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Menurut Tran (2020), suasana kerja mencakup lingkungan fisik dan sosial yang mencakup keadaan fisik, lokasi, fasilitas, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang luar perusahaan, budaya organisasi, serta kebijakan dan peraturan yang berlaku. Suasana Kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang dapat dipengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas yang diberikan, menurut Danang (2015). Menurut Nabawi (2020), suasana kerja adalah totalitas alat, bahan, serta kondisi lingkungan di mana individu melakukan tugas, contohnya metode kerja dan pengaturan yang dilakukan secara individu maupun dalam kelompok.

Disimpulkan bahwa suasana kerja merupakan kondisi tempat pegawai melakukan aktivitas, yang mencakup aspek fisik dan sosial dalam perusahaan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka.

Khaeruman et al. (2021) menjelaskan bahwa suasana kerja meliputi semua alat, bahan, serta keadaan di sekitar area kerja, beserta mekanisme dan sistem kerja yang diterapkan. Pegawai harus bisa manfaatkan fasilitas yang tersedia secara baik. Fasilitas kantor kurang memadai bisa terjadi pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Efektivitas pegawai perusahaan, berakhir dipengaruhi oleh ruang kantor sudah dirancang dengan baik. Ruang kantor sangat penting untuk efisiensi penyelesaian pekerjaan oleh anggota karyawan. Indikator kinerja pegawai yaitu penerangan, suhu udara, warna ruangan, dekorasi, keamanan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh (Ummah, 2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Merauke menjelaskan kinerja pegawai dapat terpengaruh oleh lingkungan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Alasan mengambil variabel lingkungan kerja karena lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, berkontribusi pada kepuasan kerja, dimana pegawai yang merasa nyaman dan dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan juga berperan dalam mengurangi kelelahan dan meningkatkan fokus. Selain itu, dukungan dari manajemen dalam bentuk bimbingan dan umpan balik yang konstruktif dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, suasana kerja yang menekan dapat memicu stres, yang berdampak buruk pada hasil kerja. Maka dari itu, membangun suasana kerja yang konstruktif

dan mendukung sangatlah krusial untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan.

Selanjutnya, elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah sarana kerja. Sarana kerja berfungsi sebagai pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan; jika disediakan dengan baik, hal ini akan mempermudah pelaksanaan tugas. Asri, (2019) menjelaskan bahwa sarana kerja adalah alat yang disediakan oleh organisasi dalam mendukung operasional organisasi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh pihak pengelola. Sarana kerja yang ada akan memberikan efek positif terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Namun dalam praktiknya masih ada permasalahan terhadap kinerja pegawai kecamatan tekun pada fasilitas kerjanya. Beberapa masalah tersebut antara lain seperti jaringan internet yang masih cenderung lambat dan fasilitas komputer kurang memadai dan kendaraan operasional yang kurang atau terbatas, keterbatasan ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi atau pelayanan masyarakat.

Fasilitas kerja merupakan media yang mendukung kegiatan instansi pemerintah dalam bentuk fisik dan digunakan dalam operasi pemerintahan yang rutin. Keberadaan fasilitas memainkan peranan yang sangat vital dalam peningkatan tingkat kepuasan kerja serta kinerja di dalam suatu instansi. Pemanfaatan alat serta perangkat elektronik menjadi salah satu hal yang menarik perhatian para pegawai di era modern. Fasilitas yang lengkap memberikan dampak yang signifikan bagi suatu pemerintahan. Berbagai macam bentuk, jenis, dan

manfaat dari fasilitas diterapkan oleh masing-masing pemerintahan. Semakin besar skala kegiatan pemerintahan, semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung yang ada dalam proses mencapai tujuan tersebut. Fasilitas juga dapat dipandang sebagai instrumen untuk mencapai sasaran perusahaan, di mana terdapat banyak variabel yang berkontribusi, salah satunya adalah fasilitas kerja para pegawai yang berfungsi sebagai penunjang bagi kelancaran tugas mereka, sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan harapan (ermiati, cut dan sembiring, 2015). Indikator fasilitas kerja mencakup kesesuaian dengan kebutuhan, kemampuan untuk mengoptimalkan hasil kerja, kemudahan dalam penggunaan, percepatan proses kerja, serta penempatan fasilitas terstruktur baik.

Berdasarkan studi terkait dengan variabel fasilitas kerja yang dianalisis oleh Umar et al. pada tahun 2021, mereka mengungkapkan fasilitas kerja punya dampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh A. S. Dewi pada tahun 2024 juga menguraikan fasilitas kerja memberikan pengaruh serta signifikan pada Kinerja Pegawai. Studi dilakukan oleh Sari (2016) menghasilkan temuan bahwa fasilitas kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja para karyawan di Kantor Camat Sanggata Selatan, Kabupaten Kutai Timur. Namun, terdapat studi yang berbeda, di mana Hayati pada tahun 2014 bahwa pengaruh fasilitas kerja pada kinerja pegawai menunjukkan dampak negatif dan tidak signifikan dalam hal kinerja.

Alasan memilih variabel fasilitas kerja karena fasilitas kerja yang memadai sangat penting karena bisa meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai. Ruang kerja yang nyaman dan peralatan modern mengurangi stres serta

meningkatkan efisiensi. Fasilitas yang mendukung kesehatan, seperti ruang istirahat, membantu pegawai menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan. Selain itu, fasilitas yang baik mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, investasi dalam fasilitas kerja berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi.

Selain fasilitas kerja, Gaya kepemimpinan akan menjadi elemen kunci dalam performa karyawan. Dengan pendekatan kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin mampu tercipta suasana kerja mendukung, karyawan dihargai serta bersemangat. Melalui pemberian umpan balik yang positif dan dukungan, pemimpin berkontribusi pada pengembangan keahlian karyawan dan peningkatan performa mereka. Jadi, sinergi di antara lingkungan kerja yang memadai dan gaya kepemimpinan yang efisien untuk tercapai kinerja yang maksimal dalam suatu organisasi.

Zainal et al, (2017:42) terdapat beberapa penjelasan mengenai gaya kepemimpinan. Istilah gaya kepemimpinan berasal dari pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin merujuk pada individu itu sendiri, sedangkan kepemimpinan adalah proses atau tindakan yang dilakukan. Dalam konteks organisasi, pemimpin dipahami sebagai keahlian atau kecerdasan untuk menggerakkan sekelompok orang untuk berkolaborasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut (Busri, 2018), gaya kepemimpinan terdiri dari sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi anggota tim agar tujuan organisasi dapat tercapai. Atau bisa juga dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dan taktik yang disukai dan umumnya

diterapkan oleh pemimpin. Definisi ini menyoroti gaya kepemimpinan dapat berdampak pada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Kesimpulannya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor kecamatan tekung adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang artinya pemimpin mendorong partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan pemimpin membangun hubungan yang setara dengan karyawan. Namun gaya kepemimpinan partisipatif ini saat pengambilan keputusan cenderung lambat dan dapat terjadi konflik jika ada anggota yang pendapatnya tidak didengarkan dan tidak cocok saat ada masalah krisis. Indikator gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan persuasive, kerja sama, komunikasi, partisipasi, pengambilan keputusan

Berdasarkan studi yang berhubungan dengan jenis kepemimpinan yang diteliti oleh Kusumawati (2017:86), dihasilkan kesimpulan bahwa tipe kepemimpinan punya dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil penelitian oleh Dewi (2019), ditemukan bahwa tipe kepemimpinan memberikan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Suparma Tbk.

Alasan mengambil variabel ini adalah gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan, ketika mereka merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka dihargai, motivasi untuk bekerja keras dan berinovasi pun meningkat. Selain itu, pemimpin menerapkan gaya Kepemimpinan transformasional mempunyai kemampuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan melalui visi yang jelas serta tujuan yang menantang, sehingga mendorong mereka untuk mencapai lebih dari yang diharapkan dan

memberikan kontribusi melebihi sekadar pekerjaan yang diwajibkan. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan menawarkan umpan balik yang membangun juga sangat penting dalam mengasah keterampilan karyawan, yang membuat merasa lebih nyaman dan percaya diri saat melaksanakan tugas. Akhirnya, pemimpin yang mampu membangun suasana kerja yang positif dan kerja sama dapat mengurangi tekanan dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang selanjutnya mendukung peningkatan produktivitas.

Adanya lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan Belum ada yang lebih baik daripada menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasa terinspirasi untuk mencapai kinerja maksimal dan memberikan layanan terbaik, karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja mereka sesuai dengan harapan dari manajemen dan perusahaan. Di samping itu, dapat juga dinyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan gaya kepemimpinan yang bagus adalah cerminan kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan moral dan material karyawannya. Dengan demikian, diharapkan semangat kerja para karyawan akan semakin meningkat dan tetap terjaga, tidak hanya terbatas pada individu tersebut tetapi juga mencakup seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut. Terkait dengan hal yang dijelaskan, maka penulis memilih kantor kecamatan Tekung sebagai objek penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas mengenai permasalahan/fenomena yang ada di setiap variabel dan tempat penelitian. Maka dari itu terbitlah judul penelitian ini yakni **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tekung”**

1.2 Batasan Masalah

Dari uraian di atas, fokus penelitian ini akan dibatasi agar tidak terjadi diskusi yang terlalu luas. Peneliti menetapkan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Fokus studi ini terletak ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini akan membahas tentang lingkungan kerja, fasilitas yang ada dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada kinerja pegawai.
- c. Jenis kepemimpinan yang akan dianalisis adalah gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif.
- d. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah para karyawan di kantor Kecamatan Tekung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, menarik kesimpulan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung?
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung ?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung.
- b. Untuk menganalisis fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung.
- c. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tekung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis memiliki beberapa kegunaan dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

a. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji kembali mengenai pengelolaan sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan suasana tempat kerja, sarana yang disediakan, serta tipe kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan baru, menjadi referensi, serta mengungkap apakah temuan dari studi ini dapat menguatkan atau malah melemahkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

b. **Manfaat Praktis**

1) **Bagi Kecamatan Tekung**

Penelitian ini berguna dalam memberi saran dan masukan pada kantor Kecamatan Tekung, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada maka dapat dijadikan evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

2) Bagi Peneliti

Sebagai salah satu kriteria untuk mendapatkan gelar sarjana dalam manajemen serta berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan gagasan ilmiah dan kemajuan pengetahuan dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

