

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Penelitian**

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah salah satu subsistem dalam sistem pemerintahan daerah yang melaksanakan tugas dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melaksanakan tugasnya tentu SKPD diberikan kekuasaan dalam menggunakan anggaran dan asset pemerintahan. Disamping itu, selain adanya hak yang diberikan maka berimplikasi pada sisi kewajiban yaitu SKPD wajib mewujudkan target kinerja dari usulan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja apatur pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah menjadi fokus perhatian masyarakat saat ini. Masyarakat mulai memperhatikan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah. Untuk itu aparatur pemerintah daerah harus dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan memiliki profesionalisme yang tinggi, produktif dan transparan. Dengan demikian semua pegawai termasuk pimpinan yang ada pada lembaga pemerintahan harus memiliki kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Lembaga pemerintahan mempunyai peranan penting mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam lembaga pemerintahan, SDM sebagai faktor penentu lembaga

pemerintahan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan lembaga pemerintahan. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM lembaga pemerintahan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif lembaga pemerintahan itu sendiri. Menurut Hariandja *et al.*, (2002) kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi, atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (*diversitas*) atribut demografi seperti; ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Pada tahun 2017, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penilaian dan kompetensi pada sekitar 3.000 PNS di Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian dan kompetensi tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kinerjanya tidak maksimal.

Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi. Melihat hal tersebut, pengetahuan akan motivasi dan pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini karena motivasi dapat meningkatkan performa kerja dan performa organisasi itu sendiri. Pimpinan harus memahami sumber motivasi terbesar pegawai dan bagaimana cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut. Selain itu sesuai yang dilansir oleh Fahdi & Sanusi (2020) dalam *Tribunnews.com* pada Tahun 2020 Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan evaluasi penerapan manajemen kinerja PNS dalam kurun waktu dua tahun yakni pada 2018 dan 2019. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, hanya sekitar 3,3 % Lembaga yang penerapan manajemen kinerja mencapai sangat bagus. Sementara 35% instansi sudah baik, 50% yang cukup dan 11,7% persen masuk kategori buruk.

Dalam setiap pencapaian tujuan tentu perlu adanya pengelolaan manajemen yang baik. Kinerja karyawan sendiri merupakan suatu hal yang perlu ditingkatkan agar tujuan dari Lembaga atau perusahaan dapat tercapai. Namun dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri baik dari dalam diri karyawan tersebut atau lingkungan. Penyebab kualitas kinerja karyawan dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan yang menjadi kendali di Lembaga tersebut, Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, bahkan dapat berupa Sistem Pengendalian internal yang dibuat oleh Lembaga tersebut guna mengendalikan kinerja karyawan, tidak jarang

budaya organisasi juga ikut berperan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Bekerja merupakan amal saleh jika dikerjakan dengan ikhlas. Seorang muslim yang ikhlas juga akan berusaha untuk menjadi orang yang bisa memberikan manfaat bagi orang lain sebagai bagian dari amal soleh. Allah berfirman dalam surat an-Nahl 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً  
 طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Artinya: Barangsiapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Dalam Quran Surah An-Nahl Ayat 97 mengandung makna bahwasannya dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Hal ini berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dimana karyawan sebagai penyelenggara pelayanan kepada masyarakat harus memberikan pelayanan terbaik dan melakukannya dengan ikhlas kepada masyarakat.

Bagi setiap Lembaga atau perusahaan, dalam mengelola karyawan dengan skala besar bukanlah hal yang mudah. Maka dari itu diperlukan keinginan serta keterampilan yang kuat untuk melahirkan kader-kader yang

dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi lembaga. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan, sistem pengendalian Internal yang baik dan budaya organisasi di Lembaga tersebut. Kinerja karyawan menurut Robertus *et al.*, (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian Budi *et al.*, (2016) Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian pada bidang masing-masing yang pada hakikatnya memiliki maksud yang sama guna mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam pelaksanaan kinerja karyawan, pemimpin mempunyai pengaruh yang dominan. Tentunya gaya kepemimpinan akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Pemimpin memiliki kecenderungan memerintah dan menekan para karyawan, sehingga karyawan merasa tersudut dan merasa hanya sebagai objek yang dieksploitasi oleh para pemimpin. Menurut Bass (1990) gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Stephen & Timothy (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya

untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Giovanni (2015) Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan sehingga masih memiliki potensi yang sangat luas untuk diteliti. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam memberikan penjelasan tentang karakteristik pemimpin. Konsep ini mendeskripsikan seorang pemimpin yang melibatkan bawahan untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan.

Dalam penelitian Kusuma & Rahardja (2018) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang kuat yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Arthawan & Mujiati (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian Priyanto (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat diartikan bahwa Gaya kepemimpinan transformatif telah diterapkan dan diakui, tetapi gagal memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam suatu Lembaga atau

perusahaan. Budaya organisasi tercermin dari visi dan misi organisasi, Budaya organisasi tercermin dari norma-norma serta peraturan-peraturan yang dianut mengatur perilaku anggota dalam wujud visi dan misi organisasi tersebut dan Budaya organisasi tercermin dari usaha atau kegiatan sosial yang dilaksanakannya, dan hal ini mengandung pengertian bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat yang menjadi pendukung, pihak yang berkepentingan atau pihak-pihak yang dilayani oleh organisasi Manik *et al.*, (2015).

Dalam penelitian Sutrisno (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa budaya organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Astrining Sari (2016) yang menyatakan bahwa dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, yang berarti bahwa ada hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada dasarnya semua elemen yang terlibat dalam organisasi harus memiliki tanggungjawab yang sama demi membangun budaya organisasi yang sehat. Budaya organisasi yang semakin sehat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai

menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi Jufrizen (2016). menurut Nurcahyani & Adnyani (2016) Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi motivasi terhadap kegiatan tersebut. Dalam penelitian Bambang *et al.*, (2016) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari W.P. Dany (2014) membuktikan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sistem Pengendalian Internal dalam akuntansi memiliki peranan penting karena sistem pengendalian internal merupakan prosedur atau sistem yang dirancang untuk mengontrol, mengawasi, dan mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan, membantu menyediakan informasi dan menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku. Santosa *et al.*, (2017) menyatakan bahwa Pengendalian internal pada SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) pada PP No. 60 Th. 2008 tidak berbeda dengan model *Committee of*

*Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO)* yang terdiri atas lima komponen pengendalian, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Merencanakan sistem pengendalian internal yang efektif, manajemen harus mempertimbangkan lima komponen penting dari pengendalian tersebut. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan maka tentunya kinerja karyawan akan lebih berkualitas karena adanya prosedur-prosedur yang menjadikan suatu organisasi atau perusahaan akan lebih jelas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Ismail & Sudarmadi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Lailatul Maharani *et al.*, (2015). Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan.

Penurunan kinerja suatu Lembaga dapat terjadi karena menurunnya kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Salah Satunya yaitu motivasi kerja. Budi (2016) mengatakan bahwa Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga

masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Dalam penelitian Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian Issalillah (2019) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian Luhur (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk. Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli terdahulu, peneliti disini menjadikan motivasi kerja sebagai variabel intervening karena motivasi dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan berbagai faktor baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan baik melalui motivasi maupun tidak dalam suatu Lembaga. Adapaun dari hasil penelitian terdahulu Aromega *et al.*, (2019) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Maabuat (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano. Dalam penelitian Aqmarina *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Gajahmada Graha Malang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Erawati & Winangsit (2019) bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi, karena masih kurangnya SKPD Kabupaten Gunungkidul dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang tepat untuk dikembangkan juga diimplementasikan setiap proses utama pada organisasi. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti sangat berkeinginan untuk meneliti **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transfromasional, Kompensasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveing (Studi Empriris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta)”** Agar dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel-variabel tersebut terhadap kinerja para karyawan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan melalui atau tidak melalui variabel intervening.

*Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Stewardship Theory*. dimana *Stewardship Theory* dalam akuntansi menjelaskan struktur model kepemimpinan dan hubungan komunikasi antara pemegang saham dan manajemen. Ini juga dapat menjadi kondisi dimana ada mekanisme manajemen dan perbedaan budaya organisasi dalam organisasi dan kepemimpinan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tanpa menghalangi kepentingan masing-masing. Selain adanya *Stewardship Theory*, peneliti juga menggunakan teori motivasi sebagai acuan dalam penelitian ini. Teori

motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Penelitian ini dilakukan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Alasan penelitian ini dilakukan salah satunya karena pada tahun 2016 pemerintah kabupaten Bantul mengharapkan pemberian rapor kinerja tahunan satuan kerja perangkat daerah maupun kecamatan dapat memacu peningkatan kinerja pegawai masing-masing instansi. Tujuan dari pemberian rapor agar ada kompetisi dan memacu peningkatan kinerja SKPD. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan benar-benar meningkat. Selain itu dari Pemerintah Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta selalu meraih predikat sangat baik, namun masih ada sebagian kecil instansi yang dinilai memiliki kinerja yang sangat rendah.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu oleh Priyanto (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diteliti disini adalah yang pertama objeknya, dimana penelitian terdahulu melakukan studi pada karyawan disebuah PT. sedangkan, penelitian saat ini

memperluas penelitian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian pada variabelnya, penelitian terdahulu memiliki empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan diteliti ada enam variabel. Dimana dalam hal ini peneliti menambahkan variabel budaya organisasi dan sistem pengendalian internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan?

8. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

8. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan, terutama dalam kinerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah. Sehingga, penelitian ini dapat menjadi acuan dasar bagi semua pihak yang berkepentingan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik dalam suatu instansi pemerintah daerah.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

###### **a. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat dalam mengetahui bagaimana kinerja sebenarnya disektor

pemerintahan dengan mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di satuan kerja perangkat daerah.

**b. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Sebagai bahan masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan instansi. Selain itu, untuk melakukan perbaikan dan juga peningkatan untuk mencapai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang baik sebagai bentuk perwujudan dan tata kelola yang baik dalam instansi tersebut.

**c. Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penunjang literatur dalam bidang Akuntansi Manajemen, Khususnya mengenai kinerja karyawan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah.