

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia organisasi atau lembaga sangat penting. Syamsuddinnor (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena peran signifikan yang mungkin mereka mainkan dalam strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Memiliki pegawai yang berpengetahuan dan sangat kompeten sangat penting untuk setiap kegiatan organisasi untuk berjalan lancar. Selain itu, memastikan untuk mengelola organisasi dengan baik juga akan mendongkrak kinerja pegawai.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika serta moral (Effendi, 2019). Kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama (Bangun, 2017). Pengukuran kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi sejauh mana entitas, proyek, atau individu telah mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan, ini melibatkan pemantauan, penilaian, dan pengumpulan data untuk menilai efisiensi, efektivitas, serta kemajuan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mengatasi permasalahan terkait kinerja perlu adanya pengawasan yang mampu meningkatkan kinerja salah satu pengawasan merupakan pengawasan melekat. Pengawasan yang melekat memastikan bahwa pekerja dipantau secara langsung, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sebagaimana ditugaskan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pengawasan yang melekat, atau waskat, merupakan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik diinstansi (Hasibuan, 2015). Dengan begitu artinya bahwa pimpinan perlu mengawasi sikap, antusiasme, etos kerja, dan produktivitas pegawai mereka di tempat kerja. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar

dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan dilakukannya pengawasan oleh pimpinan Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Sistem pengawasan yang dilakukan kepada pegawai merupakan sistem pengawasan intern dimana pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pemimpin langsung yang akan melakukan pemantauan rutin sebagai bagian dari sistem pengawasan semacam ini. Karena ada begitu sedikit ruang antara objek dan subjek pengawasan yang melekat, tanda-tanda penyimpangan tenaga kerja pegawai lebih mudah terlihat, menjadikannya salah satu bentuk pengawasan yang paling efektif.

Beberapa studi menunjukkan bahwa pengawasan melekat memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana, (2019), Shara Harum Febriani, (2019), Rianti, (2020), Sundari Tuala & Kawulusan, (2022), Rosalini, (2022), dan Maria & Tiar, (2022) memperoleh kesimpulan bahwa pengawasan melekat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh instansi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengawasan melekat merupakan salah satu cara untuk mengatur dan mengawasi kinerja pegawai dan dapat mempengaruhi tingkat employee engagement, jika pengawasan dilakukan dengan baik dan transparan, dapat membuat pegawai merasa terlindungi dan terpapar oleh perilaku yang etis dan professional, pengawasan melekat diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan karena ini membantu memastikan bahwa pegawai merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, dengan demikian hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Pelawi, P. N. (2022) yang menunjukkan bahwa pengawasan melekat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada PT. Prima Mas Indonesia

Selain pengawasan melekat, employee engagement dianggap dapat mempengaruhi hubungan pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai. Employee engagement (keterikatan pegawai) merupakan komitmen emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuannya. Ikatan emosional ini menandakan

bahwa pegawai memiliki kepedulian nyata terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Mereka tidak semata-mata termotivasi oleh kompensasi moneter atau kemajuan karir, melainkan oleh komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Kruse, 2022). Pegawai yang memiliki engagement yang tinggi memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan Selain itu, mereka menunjukkan keinginan kuat untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi (Bakker dan Laiter, 2017). Employee engagement didefinisikan sebagai tingkat keterikatan pegawai yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Pegawai yang merasa terikat merupakan yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan Pekerjaan dan organisasinya.

Ketika pegawai memiliki kepercayaan pada atasan mereka, mereka lebih cenderung mengikuti jejak atasan dan menerima saran atasan. (Bussing, 2020), Contoh sistem pengendalian internal merupakan kelompok dalam organisasi yang tugasnya mengawasi pegawai. Sebagai bagian dari sistem pengawasan ini, atasan langsung yang nantinya akan bertanggung jawab kepada kepala Layanan dapat melakukan inspeksi rutin. Pengawasan inheren merupakan salah satu jenis pengawasan terbaik karena memungkinkan deteksi penyimpangan kerja yang cepat dan mudah pada pegawai karena hubungan erat antara objek dan subjek pengawasan.

Penelitian Handoyo (2019) di PT Tirta Rejeki Dewata, employee engagement meningkatkan kinerja secara signifikan, yang sejalan dengan temuan penelitian lain yang menunjukkan bahwa engagement meningkatkan produktivitas. Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tingkat keterikatan PT Tirta Rejeki Dewata. Rata-rata tanggapan dari responden pada tujuh dimensi yang mendukung employee engagement berada pada kategori tinggi, menurut hasil analisis yang berasal dari analisis tanggapan mereka. Berdasarkan hal tersebut, sepertinya PT Tirta Rejeki Dewata memiliki tenaga kerja yang sangat terikat. Hasil yang dilakukan Shofiyuddin, (2019), Rizky, (2020), Sabrina, (2022) dan Destika, (2022). Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian, korelasi antara tingkat keterikatan pegawai dengan organisasi dan kinerja mereka adalah positif. Di DPMPTSP Kabupaten Pantai Barat

selama era COVID-19, keterikatan staf secara signifikan mempengaruhi kinerja, dengan keterikatan organisasi memediasi hubungan.

Pengawasan melekat Terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement juga memiliki keterkaitan karena jika pengawasan dilakukan dengan standar etis yang tinggi, dapat membuat pegawai merasa dihormati, dan terpapar oleh perilaku yang professional, yang akan mempengaruhi tingkat employee engagement, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai, yang merupakan tujuan utama dari pengawasan melekat, pengawasan yang baik akan meningkatkan mutu kinerja pegawai, sementara employee engagement dapat mempercepat kinerja pegawai dan memperkuat komitmen organisasi.

Sebagai pusat layanan masyarakat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mendorong masyarakat setempat untuk terlibat dalam operasionalnya sehingga dapat memberikan layanan yang paling komprehensif dan terintegrasi kepada masyarakat yang tinggal di wilayah layanannya. Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu dari sekian banyak hal yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi. Yang disediakan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi adalah berbagai layanan, termasuk layanan pencatatan data KTP, pencetakan E-KTP, pembuatan kartu keluarga KK, penerbitan akta kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan dan pengakuan anak, konsolidasi data, surat pindahan, pengaduan, dan lainnya. Adapun mengenai kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Data Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi 2022

No	Program Kerja	Target	Realisasi	Capaian (persentasi)
1.	Terlaksananya Penerbitan KIA (Kartu Identitas Anak)	27.000 Orang	25.650 Orang	95%
2.	Terlaksananya Penerbitan KK	10.400 Orang	5.408 Orang	52%
3.	Terlaksananya Peningkatan Database Penduduk Rentan, Non Permanen Dan Orang Asing	60 Data	95 Data	158%
4.	Terlaksananya Penerbitan Surat Pindah	25.000 Orang	22.500 Orang	90%
5.	Terlaksananya Penerbitan Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT)	144 Orang	152 Orang	105%
6.	Terlaksananya Pengelolaan Barang Inventaris Dan Sarana Prasarana	17 Jenis	14 Jenis	82%
	Nilai Capaian SKP		92,22 %	92,22%

Sumber: Data Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diduga masih belum optimal karena adanya kegiatan yang belum mencapai target 100% yaitu: Terlaksananya Penerbitan KIA (Kartu Identitas Anak) 94%, Terlaksananya Penerbitan KK 52%, Terlaksananya Penerbitan Surat Pindah 90%, Terlaksananya pengelolaan barang inventaris dan sarana prasarana 82%.

Jumlah Penduduk yang Wajib KTP dan KK yang tercatat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 : Banyaknya Penduduk yang Wajib KTP dan KK Menurut Kecamatan di Kota Jambi Tahun 2022

Kecamatan	Jumlah Penduduk (Orang)	Usia >17 Tahun (Orang)	Jumlah Kepemilikan KK (Orang)	Jumlah Kepemilikan KTP (Orang)	Perekaman	Belum Perekaman
Telanaipura	50.171	36.150	14.837	48.269	35.807	343
Jambi Selatan	58.414	42.636	18.806	64.908	42.226	410
Jambi Timur	66.896	49.153	20.781	54.894	48.697	456
Pasar Jambi	11.508	8.597	3.644	9.106	8.521	76
Pelayangan	13.422	9.485	3.757	9.709	9.378	107

Danau Teluk	13.185	9.478	3.843	9.456	9.366	112
Kota Baru	84.388	59.560	25.635	78.394	59.016	544
Jelutung	60.759	44.646	17.871	46.102	44.264	382
Alam Barajo	111.132	78.414	31.726	55.195	77.609	805
Danau Sipin	43.386	31.433	14.313	20.389	31.123	310
Paal Merah	108.753	77.310	31.602	50.379	76.310	1.000
Jumlah	622.014	446.641	186.732	446.801	442.317	4.545

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi , Tahun 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Kota Jambi merupakan salah satu daerah otonom di Provinsi Jambi, menurut data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Ada 622.014 orang yang tinggal di Kota Jambi, dan 446.641 di antaranya diwajibkan memiliki KTP, menurut sensus 2022. Dari 446.641 orang yang seharusnya memiliki KTP, 442.317 sudah mencatatnya, sementara 4.545 orang lainnya masih belum.

Mengingat hal tersebut, jelas bahwa terdapat ketidaksesuaian dalam database kependudukan Kota Jambi sehubungan dengan jumlah penduduk tanpa e-KTP. Selain itu, penurunan tahunan dalam tingkat penyelesaian menyoroti pentingnya fenomena ini, yang menjamin penelitian tambahan dalam bentuk artikel ilmiah. Masalah atau temuan kasus dalam penelitian ini; salah satu temuan tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih memiliki jumlah penduduk Kota Jambi yang belum banyak mendaftarkan e-KTP-nya. Ini menyebabkan banyaknya jumlah kerja yang masih terbengkalai dan belum dilakukan, sehingga berdampak pada lemahnya pengawasan dan dengan adanya pekerjaan yang menumpuk sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang rendah.

Di sini, kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada upaya individu dan tim pekerja yang proaktif, loyal, dan bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka, Kualitas-kualitas ini akan mengarah pada kinerja yang optimal dan secara positif mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Akibatnya, organisasi harus fokus pada elemen yang meningkatkan produktivitas pegawai.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan pengawasan melekat. Dengan dilakukannya pengawasan oleh atasan

kepada pegawai maka kinerja pegawai cenderung lebih fokus, dan mungkin lebih berorientasi pada pencapaian target atau standar kinerja. Pengawasan dapat memberikan hasil terbaik dan memastikan tanggung jawab mereka agar terpenuhi. Berikut ini adalah hasil survei awal yang diberikan peneliti kepada sampel 10 pegawai untuk menentukan sejauh mana pengawasan yang melekat dapat mempengaruhi kinerja Pegawai pada tanggal 12 November 2023:

Tabel 1.3 : Hasil Kuesioner Pra Survey/ survey awal Pengawasan Melekat Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

No	Pengawasan Melekat (X)	Pendapat Responden					Jumlah Pegawai
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Penetapan standar hasil yang diinginkan							
1	Sebagai pegawai saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP	0	0	2	7	1	10
2	Sebagai pegawai saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan sasaran	0	0	1	6	3	10
3	Sebagai pegawai saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai IKU	0	0	5	4	1	10
Pengukuran pelaksanaan kegiatan							
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang sudah ditetapkan	0	0	5	5	0	10
5	Saya melakukan kegiatan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku	0	0	5	5	0	10
6	Pimpinan memberikan arahan sehingga pekerjaan pegawai tepat Sasaran	0	4	4	2	0	10
Pembandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan							
7	Pimpinan memonitoring setiap pekerjaan pegawai sehingga penyimpangan dalam pekerjaan tereliminir	0	2	6	2	0	10
8	Pimpinan menerapkan prinsip efisiensi dan efektif dalam pemanfaatan sumber daya kantor.	0	5	3	2	0	10
9	Pimpinan melakukan pembinaan pegawai yang tidak tepat waktu untuk melakukan perbaikan dalam bekerja	0	6	4	0	0	10
Pengambilan tindakan korektif biladiperlukan							
10	Pimpinan melakukan Tindakan korektif dalam mengatasi masalah pekerjaan	0	1	6	3	0	10
11	Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan	0	0	3	6	1	10
12	Pimpinan memberikan teguran pertama, kedua dan ketiga jika ada penyimpangan yang dilakukan pegawai	0	0	2	8	0	10
Jumlah		0	18	46	50	6	120
Persentase%		0	15%	38%	42%	5%	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 12 November 2023

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa hasil pra survei 10 dari 89 responden pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi menunjukkan masih ada yang menyatakan tidak setuju 15% dan beberapa pegawai menyatakan kurang setuju 38%. Dari hasil pra-kuisisioner tersebut terdapat permasalahan yaitu diduga Pimpinan belum membimbing pegawai agar tepat waktu untuk melakukan perbaikan dalam bekerja.

Pada pelaksanaannya diduga pengawasan yang dilakukan kepada pegawai dalam bekerja kurang efektif pimpinan tidak melakukan pengawasan setiap hari, dan oleh karena itu pegawai kurang taat pada peraturan yang ada karena pegawai beranggapan bahwa atasan tidak melakukan pengawasan dan pekerjaan para pegawai tidak dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dan agar dapat tercapai tujuan instansi, maka perlu adanya keterikatan pegawai (*Employee Engagement*) yang kuat antara instansi dan pegawai, hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoyo, (2019) menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengawasan melekat kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa diawasi oleh atasan akan berdampak positif yang melibatkan peningkatan akuntabilitas, fokus pada pekerjaan, dan pemantauan progress, pegawai cenderung lebih bertanggung jawab dan mungkin lebih terdorong untuk mencapai tujuan kerja. Pengawasan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung pertumbuhan profesional pegawai. Karena tingkat keterikatan staf yang lebih tinggi bermanfaat bagi Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil, sangat penting bahwa Layanan Kependudukan dan Catatan Sipil memperhatikan tingkat ini.

Berikut data hasil Kuesioner pra survey *employee engagement* (keterikatan pegawai) kepada 10 orang pegawai pada tanggal 12 November 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.4: Hasil Kuesioner Pra Survey *Employee Engagement*

No	<i>Employee Engagement</i>	Frekuensi					Jumlah Pegawai
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Vigor (Semangat)							
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu instansi	0	3	4	3	0	10
2	Saya memberikan usaha yang optimal untuk instansi	0	0	2	7	1	10
3	Saya bersedia bekerja tepat waktu dengan berangkat kerja pagi sebelum jam kerja dimulai	0	3	2	4	1	10
Dedication (Dedikasi)							
4	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang	0	2	3	5	0	10
5	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya	0	0	2	4	4	10
6	Saya merasa hasil pekerjaan saya bermanfaat untuk orang lain (masyarakat)	0	2	4	2	2	10
Absorption (Penyerapan)							
7	Saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	0	3	6	1	0	10
8	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	0	1	6	3	0	10
9	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan	0	2	3	5	0	10
Jumlah		0	16	32	34	8	90
Persentase %		0	18%	36%	38%	8%	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 12 November 2023

Berdasarkan tabel 1.4, dapat diketahui bahwa hasil pra survei 10 dari 89 responden pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi menunjukkan masih ada yang menyatakan tidak setuju sebanyak **18%**. Dari hasil pra-kuesioner tersebut di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi diduga bahwa tingkat *employee engagement* pegawai masih belum tinggi, artinya keterikatan pegawai terhadap instansi masih kurang tinggi hal ini dapat menjadi masalah karena tingginya rasa *engaged* pegawai terhadap instansi dapat mempengaruhi kontribusi yang pegawai berikan untuk instansi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Sutejo et al.,2022) berdasarkan hasil penelitian yaitu keterikatan pegawai sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut (Septiyana, 2022) bahwa keterikatan pegawai intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penulis bermaksud untuk memasukkan isu-isu atau fenomena ini, serta beberapa kutipan dari penelitian sebelumnya, ke dalam skripsi yang judulnya adalah: “Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat situasi yang disebutkan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah bahwa kinerja pegawai di bawah standar dan tidak berkualitas dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, organisasi harus dapat melakukan apa yang diperlukan untuk membuat pegawai lebih produktif. Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pengawasan melekat serta melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi, dengan demikian pegawai akan merasa diawasi dan di perdulikan serta merasa di hargai yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja mereka dan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kinerja Pegawai, pengawasan melekat, dan employee engagement pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap employee engagement pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
5. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, pengawasan melekat, dan employee engagement pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap employee engagement pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak Instansi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, terutama bagi manajer dalam pengambilan keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Fakultas, Temuan penelitian ini diantisipasi untuk berfungsi sebagai sumber daya yang berharga untuk studi dan implementasi prinsip-prinsip ilmiah di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti, Temuan penelitian ini dapat berfungsi sebagai alat untuk membandingkan pengetahuan yang diperoleh dan dipahami selama kuliah dengan aspek praktis dari dunia profesional. Selain itu, juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman.