

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu setiap organisasi perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan, selain itu juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Waridin (2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan

mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan 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 dari para individu karyawan

Salah satu dasar berkembang nya perusahaan adalah dengan meningkatnya kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang diperoleh tiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab nya demi kelangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan perusahaan secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan tiap karyawan untuk memajukan perusahaan, karena keberlangsungan perusahaan diperoleh dari bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan

nya. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk memberikan etos kerja, disiplin yang baik untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Sejak virus corona dikabarkan masuk ke Indonesia di Bulan Maret 2020. Beberapa sektor usaha terdampak oleh wabah pandemi virus corona (Covid-19), termasuk di dalamnya adalah sektor perbankan. Oleh karena itu, agar sektor perbankan dapat tetap eksis di tengah pandemi virus corona, maka perbankan harus melakukan mitigasi risiko secara cermat, serta menggunakan strategi kreatif menghadapi kondisi yang serba tidak menentu saat ini. Wabah pandemi Covid-19 memaksa individu/kelompok, untuk mengubah pola hidup dan perilakunya selama ini. Jika individu/kelompok, tidak melakukan perubahan, maka dengan sendirinya perubahan tersebut yang akan melindasnya, tanpa terkecuali di dalamnya sektor usaha perbankan. PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) juga ikut terdampak walaupun tidak menerapkan WFH, namun jam operasional kantor menjadi berkurang yang biasanya buka pukul 08.00-16.00, sekarang jam operasional berubah menjadi pukul 08.00-14.00, tidak lupa setiap karyawan dan nasabah yang akan bertransaksi juga menerapkan protocol kesehatan seperti wajib memakai masker, cuci tangan sebelum masuk ke ruangan dan wajib cek suhu, meskipun demikian perusahaan harus tetap menerima dan menghadapi situasi pandemic saat ini sebagai tantangan dan tetap menjaga produktivitas dan kinerja pegawai agar tetap meningkat setiap harinya.

Seseorang pegawai agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kedisiplinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Rivai (2014:49) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tidak jauh berbeda pengertian kerja dan prestasi kerja yang dikemukakan oleh Bernadin dan russel bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Sehingga hasil kerja tersebut tidak diperlukan standar, tetapi dinilai seberapa banyak nilai dan sejauh mana seorang pegawai dalam bekerja sesuai dengan fungsinya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melakukan kegiatan usaha secara perbankan baik konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, usaha yang terdapat di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) antara lain yang pertama untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya, yang kedua pemberian kredit untuk modal usaha masyarakat, serta yang ketiga adalah untuk menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, dan yang terakhir yaitu bertujuan untuk menempatkan dana dalam bentuk

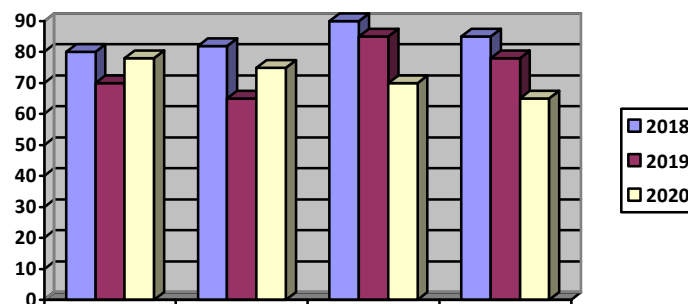
sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, Sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain

PT BPR Bank Boyolali (PERSERODA) sebelumnya bernama PD. BPR Bank Boyolali, merupakan sebuah Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali. Berdiri pada Tanggal 5 April 1968 dengan SK Bupati No. 24/1968 diperkuat dengan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah No. Kep 018/KM.17/1996. Tujuan dari BPR Bank Boyolali adalah untuk membantu dan mendorong perekonomian serta pembangunan daerah dalam berbagai bidang dan sebagai bagian dari sumber pendapatan asli daerah Boyolali dan bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat daerah Boyolali. Dengan adanya tujuan tersebut diharapkan BPR Bank Boyolali dapat membantu pemerintah Kabupaten Boyolali untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Boyolali melalui peningkatan perekonomian dan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. BPR Bank Boyolali terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Staf manajemen BPR Bank Boyolali akan terus melakukan pengembangan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan selalu menciptakan kedisiplinan karyawan dan menjalin komunikasi yang baik selain itu juga meningkatkan kompetensi antar karyawan sehingga memotivasi setiap karyawan untuk mencetak prestasi yang baik setiap harinya dan mencapai tujuan untuk mencapai terwujudnya kinerja karyawan yang optimal dan unggul.

Disiplin kerja adalah faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Bank Boyolali karena dengan adanya sikap disiplin yang tinggi karyawan akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik, hal ini disebabkan karena dengan selalu bersikap disiplin, maka meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga pekerjaan berjalan sesuai deadline dan tepat waktu. Kedisiplinan pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang karyawan dalam Menggunakan waktu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, Datang dan pulang tepat waktu, selalu aktif dalam rapat/meeting dalam kantor, mematuhi segala peraturan di kantor Berpenampilan sopan, dsb. Apabila karyawan dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah diterapkan. Kedisiplinan meningkatkan peran penting dalam peningkatkan kinerja karyawan BPR Bank Boyolali khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja para karyawan yang produktif. Kedisiplinan karyawan dipandang penting, hal ini akan terlihat apabila karyawan datang terlambat atau pulang pada waktunya dan menggunakan waktu istirahat sesuai waktu yang telah ditentukan dan bekerja serius sehingga motivasi dan kinerja dapat dicapai secara optimal sehingga kedisiplinan karyawan menjadi perilaku yang penting.

Gambar I.1

Absensi Karyawan Bank BPR Boyolali 2018-2020



Sumber: absensi PT BPR Bank Boyolali pada Tahun 2018-2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa persentase absensi pegawai pada periode 2018-2020 BPR Bank Boyolali mengalami penurunan antara 5% - 10% tiap tahunnya. Dengan adanya data diatas dapat dilihat tingkat kedisiplinan pegawai di tiap-tiap tahun periode mengalami penurunan yang disebabkan beberapa faktor apalagi dalam kondisi pandemi pada tahun 2020 silam menyebabkan disiplin kerja karyawan semakin menurun, sebagian karyawan selalu datang dengan terlambat walaupun tidak diberlakukan *Work From Home* namun jam kerja tetap masuk pukul 08.00. Perusahaan dituntut untuk mendorong karyawan untuk bisa bekerja dengan lebih produktif dengan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan kedisiplinan waktu yang ditetapkan perusahaan maka Akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Rivai (2014:44) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak berubah sifat dan perilakunya.

Research gap penelitian pengaruh antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja, hasil penelitian Yenny (2019), Safrina (2017) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan penelitian Ariyati (2020) menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Pada dasarnya dalam kehidupan organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi terkhusus karyawan mutlak perlu berkomunikasi satu sama yang lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Nitisemo, 2015). Komunikasi organisasi adalah sistem memproses informasi dan efektifitas kerja organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi menangani informasi dengan menggunakan berbagai macam gaya komunikasi (Hardjana, 2016 : 39). Arti lain dari komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu

berubah-ubah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi (Melinda, 2017).

Menurut Terry (2015) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan motivasi yang efektif, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap antusiasme kerja. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para karyawan, karena komunikasi berhubungan dengan keeluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam berorganisasi

Fenomena yang diamati di BPR Bank Boyolali berkenaan dengan komunikasi kebanyakan dipengaruhi oleh rendahnya kemampuan para karyawan dalam menyampaikan keinginan dan keluhan. Masih banyak ditemukan permasalahan di beberapa divisi para anggotanya eggan untuk menyampaikan keberatan atas suatu, tugas ataupun keputusan yang diambil oleh atasan, maupun tugas yang diberikan oleh rekan kerja dan masih susahnyanya untuk bekerja sama antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan tidak adanya komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan, dan juga sesama rekan kerja yang akhirnya akan tercipta iklim organsiasi yang tidak kondusif yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak banyak karyawan yang mampu mengutarakan pendapat atau keinginan yang mereka rasakan karena masih minimnya komunikasi. Fenomena terkait komunikasi yang

terdapat di BPR Bank Boyolali menjadi daya tarik yang penting untuk dilakukan kajian karena komunikasi pada BPR Bank Boyolali juga berkaitan dengan cara karyawan berkomunikasi dengan nasabahnya.

Hasil research gap penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja, hasil penelitian Safrina (2017) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan penelitian Siagian (2017) menyatakan variabel komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

Permasalahan lain yang juga penting selain disiplin kerja dan komunikasi adalah kompetensi. Moehariono (2012). Kompetensi juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja dalam pekerjaannya. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut

Fenomena yang diamati berkenaan dengan kompetensi pada Bank BPR Boyolali banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi yang memadai, seperti adanya kekurangan kepercayaan diri pada karyawan saat menghadapi nasabah, karyawan kurang yakin dengan kemampuannya dengan target yang harus mendapat nasabah, penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu, perbedaan antara para karyawan dalam hal

jenjang pendidikan yang tidak setara, mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang tergolong rendah. Kurangnya pemahaman terhadap kualifikasi pekerjaan yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, kualifikasi yang dimaksud merupakan standar kompetensi yang disepakati dan dijalankan secara bersama-sama, hal tersebut yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi karyawan

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif. Menciptakan keunggulan bersaing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan, agar dapat memenangi persaingan usaha yang sangat ketat. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja dalam perusahaan berdasarkan individu maupun tim

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja, hasil penelitian Arumwanti (2012), Ariyati (2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedikit berbeda dari penelitian sebelumnya penelitian dari Siagian (2017) menyatakan hasil kompetensi berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Sari (2016) menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut (Suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi

karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Karyawan akan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan cara tertentu sebagai wujud seseorang yang memiliki motivasi keberhasilan yang tinggi.

Hasil penelitian antara variabel mediasi terhadap variabel dependen yaitu motivasi terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang tidak relevan antara penelitian dari Yenny (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan tidak didukung penelitian Harsono (2017) dengan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kesenjangan antara teori hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh variable-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Peran Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) Di Masa Pandemi Covid-19”

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
5. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
7. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap motivasi karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)
- b. Untuk mengetahui pengaruh terhadap Komunikasi terhadap motivasi karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap terhadap motivasi karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)

- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)
- e. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)
- f. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)
- g. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dalam pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai
- b. Bagi para akaedemisi, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia
- c. Sebagai bahan untuk dapat menarik minat bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan judul yang sama dan dapat menganalisa dengan lebih baik serta obyektif