

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi atau lembaga dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar tercapai visi misi dan tujuan organisasi. Tujuan dari suatu organisasi akan tercapai dengan melibatkan berbagai faktor dan strategi yang dijalankan oleh suatu organisasi atau lembaga tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau lembaga salah satunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Selain capaian dari tujuan, suatu organisasi juga harus memperhatikan bagaimana proses dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut yang berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas. Oleh karena itu, proses dan strategi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting demi mencapai tujuan dari organisasi.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen memiliki peran strategis sebagai motor penggerak ekonomi kerakyatan. Dinas ini bertanggung jawab penuh atas pembinaan pelaku usaha, stabilitas pasar, hingga pengembangan koperasi di wilayah Kebumen. Mengingat tantangan ekonomi daerah yang dinamis, kinerja pegawai di instansi ini menjadi kunci utama keberhasilan implementasi program-program pemerintah kabupaten dalam mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan daya saing daerah. Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen yang bekerja dengan prioritas pelayanan dan

pendampingan ke masyarakat harus bisa melayani dengan responsif. Kinerja pegawai yang memprioritaskan masyarakat umum dalam berbagai pelayanan mulai dari pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM), pedagang pasar, Pedagang Kaki Lima (PKL), para distributor dan agen gas *Liquefied Petroleum Gas* (LPG).

Kompleksitas kinerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen semakin menantang dikarenakan instansi ini mengemban amanat yang bersinggungan langsung dengan kebijakan dari beberapa kementerian sekaligus, di antaranya Kementerian Perdagangan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Koperasi dan Kementerian Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Kondisi multisektoral ini menuntut para pegawai untuk memiliki pemahaman regulasi yang luas dan adaptif terhadap dinamika kebijakan pusat yang seringkali berbeda karakter di tiap bidangnya.

Permasalahan yang ditangani bersifat kompleks dan heterogen mulai dari fluktuasi harga kebutuhan pokok di pasar, standarisasi industri kecil, hingga digitalisasi koperasi dan pemberdayaan ribuan UMKM di Kebumen. Fenomena ini seringkali menimbulkan tekanan kerja yang tinggi karena pegawai harus mampu beralih fokus (*multi-tasking*) antar sektor secara cepat. Oleh karena itu, tanpa adanya Budaya Inovatif untuk menyederhanakan birokrasi, *Teamwork* yang solid antar-bidang yang berbeda ego sektoral, serta *Self-Efficacy* agar pegawai tidak merasa kewalahan terhadap target dari berbagai kementerian, maka pencapaian kinerja organisasi akan sulit terwujud secara maksimal."

Di Dinas Perindagkukm Kabupaten Kebumen yang mempunyai 4 (empat) bidang yaitu Bidang Perindustrian, Bidang Pengembangan Perdagangan, Bidang

Sarana Perdagangan dan Bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah serta Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Metrologi Legal. Permasalahan yang kompleks mencakup berbagai sektor ekonomi menjadi tanggung jawab pimpinan instansi untuk memastikan seluruh kebijakan kepala daerah dapat terealisasi dengan baik. Demi melayani masyarakat dari berbagai kalangan secara inklusif, Dinas Perindagkukm Kabupaten Kebumen dituntut untuk menumbuhkan budaya inovatif agar birokrasi menjadi lebih efisien, adaptif, dan responsif terhadap perubahan dinamis di lapangan. Salah satu bentuk nyata dari budaya inovatif ini adalah penyusunan dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang spesifik di setiap bidang dan UPTD. SOP ini bukan sekadar tertulis secara administratif, melainkan sebuah terobosan sistematis yang dirancang untuk memangkas alur birokrasi yang berbelit, meminimalkan miskomunikasi saat terjadi penugasan mendadak, serta menjamin kepastian pelayanan publik yang bermutu bagi masyarakat Kebumen.

Karakteristik operasional Dinas Perindagkukm Kabupaten Kebumen juga ditandai oleh tingginya saling ketergantungan antar bidang, di mana agenda berskala besar pada salah satu bidang secara otomatis akan melibatkan seluruh elemen organisasi menjadi satu kesatuan tim yang utuh. Fenomena ini terlihat nyata ketika terjadi peristiwa krusial, seperti kunjungan kerja Menteri Perdagangan ke Kabupaten Kebumen dalam situasi tersebut, tidak ada ego struktural antar bidang, dan sebagian besar pegawai dari bidang lain hingga UPTD akan dilibatkan demi menyukseskan acara tersebut. Fenomena ini menjelaskan bahwa capaian kinerja instansi tidak lagi bertumpu pada performa individu atau bidang saja, melainkan

sangat bergantung pada *teamwork* atau kerjasama lintas fungsi dan bidang. Kemampuan pegawai untuk berkolaborasi, berkomunikasi secara adaptif, dan saling mendukung dalam tekanan pekerjaan serta waktu menjadi penentu utama apakah sebuah kegiatan daerah dapat terlaksana dengan sukses.

Tuntutan kerja di Dinas Perindagkukm Kebumen sering kali melampaui batas jam kerja, di mana tugas yang bersifat mendadak kerap muncul pada hari libur dan harus diselesaikan saat itu juga. Dalam situasi penuh tekanan dan keterbatasan waktu seperti ini, aspek *self-efficacy* (keyakinan diri) pegawai memegang peran yang sangat penting tanpa adanya rasa percaya diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas darurat, pegawai akan cenderung merasa cemas, menunda pekerjaan, hingga akhirnya berujung pada kegagalan penyelesaian target kinerja instansi.

Berikut ditampilkan target kinerja dan realisasi kinerja Tahun 2025 per Triwulan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.

Tabel I - 1
Capaian Realisasi Kinerja Tahun 2025

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kategori
1	Mewujudkan pertumbuhan ekonomi daerah yang stabil, berkualitas dan merata dengan mengoptimalkan potensi unggulan daerah	Meningkatkan PDRB Sektor Sekunder	Prosentase Koperasi yang sehat	53,33	80,00	150,01	Sangat Baik
2			Persentase Usaha Kecil Menengah yang berkualitas	11,74	12,50	106,49	Sangat Baik
3			Persentase Peningkatan PDRB	5,19	10,11	194,80	Sangat Baik

			Sektor Perindustrian				
4		Meningkatkan PDRB Sektor Tersier	Persentase Peningkatan PDRB Sektor Perdagangan	4,16	5,49	131,97	Sangat Baik
				18,61	27,03	145,82	Sangat Baik

Sumber : LKjIP Dinas Perindagkukm Kabupaten Kebumen Tahun 2025

Berdasarkan tabel I.1 pada kolom indikator kinerja Prosentase Koperasi yang sehat mempunyai realisasi sebesar 80,00 yang melampaui target 53,33. Pada baris tersebut menunjukkan bahwa prosentase capaian kinerja mencapai 150,01%. Capaian kinerja ini dapat mencapai prosentase lebih dari 100 % dikarenakan program pengawasan dan pemeriksaan koperasi dapat berjalan baik.

Selain itu pada kolom indikator kinerja persentase peningkatan PDRB Sektor perdagangan mencapai persentase target sebesar 145,82. Persentase ini diukur dari target yang hanya 18,61 tetapi bisa mencapai target hingga sebesar 27,03. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perindagkukm Kabupaten Kebumen Tahun 2025 bahwa analisis keberhasilan ini karena meningkatnya volume dan nilai transaksi perdagangan, yang berkontribusi signifikan terhadap penguatan aktivitas ekonomi sector sekunder dan peningkatan perputaran ekonomi daerah.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen pada Tahun 2025 telah mencapai keberhasilan, berdasarkan realisasi tingkat capaian kinerja dari setiap indikator secara umum menunjukkan capaian kinerja dengan kategori sangat baik. Capaian kinerja Tahun 2025 sebesar 145,82%

tidak terlepas dari pelaksanaan program/kegiatan secara efektif dan efisien dengan berpedoman pada target dan progres yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja serta berpedoman pada ketentuan yang berlaku. Rata-rata Realisasi kinerja tahun 2025 lebih tinggi 8,82% dari rata rata target 18,61% dengan realisasi kinerja yaitu sebesar 27,03%.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah budaya inovatif. Budaya inovatif mencerminkan sejauh mana organisasi mendorong kreativitas, keberanian mengambil risiko, dan kebiasaan menghasilkan ide baru untuk perbaikan kinerja. J.Kawilarang., Adolfina., M.H.C.Pandowo (2019) mendefinisikan budaya inovatif merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi yang bisa dimulai dari sikap keterbukaan pemimpinnya terhadap perubahan-perubahan yang muncul. Zulfia, Haira., Frinaldi,Aldri., (2023) budaya inovasi adalah suatu proses perubahan sikap, perilaku, mindset seorang pegawai terhadap keinginan dalam mengubah pola, tata kerja serta bentuk manajemen yang dikerjakan yang bertujuan memperbaiki perilaku dan kinerjanya. Budaya inovatif akan menciptakan ide-ide baru pada kinerja organisasi dengan adanya perubahan kemajuan teknologi.

Budaya inovatif bagi pegawai sangat penting untuk mendukung capaian kinerja yang baik agar pelayanan kepada masyarakat lebih efisien dan efektif. Setiap pegawai dituntut untuk bisa berinovasi sesuai dengan pengembangan teknologi yang semakin cepat. Pengembangan teknologi yang begitu cepat perlu diimbangi dengan budaya inovasi disetiap pekerjaan. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu

dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Selain budaya inovatif, faktor penting lainnya adalah *teamwork*. *Teamwork* atau kerja sama tim merupakan bentuk kolaborasi antarpegawai yang bertujuan mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang solid dapat meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas, berbagi pengetahuan, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Misalnya, Ramadhina et al. (2024) dan Alviani & Nuvriasari (2022) menemukan bahwa *teamwork* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun secara praktis tetap merupakan elemen penting dalam operasional organisasi. Ketidakonsistenan ini menunjukkan bahwa pengaruh *teamwork* sangat dipengaruhi kondisi organisasi dan karakteristik tugas.

Di sisi lain, *self efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri juga memegang peranan besar dalam meningkatkan performa kerja. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi kerja yang kuat, dan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian Khaerana (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian lainnya (Sihombing et al., 2018) menemukan bahwa pengaruh *self efficacy* dapat bersifat tidak signifikan dalam konteks tertentu, sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Hasil-hasil penelitian di atas menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pengaruh *teamwork* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, sementara budaya inovatif cenderung menunjukkan pengaruh signifikan. Perbedaan kondisi

organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kemampuan individu dapat memengaruhi bagaimana ketiga variabel tersebut berdampak pada kinerja. Oleh karenanya, diperlukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh budaya inovatif, *teamwork*, dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, terutama bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui budaya kerja yang inovatif, kerja sama tim yang efektif, serta peningkatan kepercayaan diri pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang nantinya akan diteliti. Adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah budaya inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen?

3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen?
4. Apakah budaya inovatif, *teamwork*, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam kemampuan menyusun skripsi ini, maka penulis memberi batasan pada setiap artikel agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskannya. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Membatasi populasi penelitian pada 45 pegawai di Dinas, Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.
2. Membatasi variabel penelitian pada :
 - a. Kinerja

Menurut Jonathan Kawilarang (2019 : 5350) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010 ; 71). Kinerja yaitu hasil atau bukti nyata dari apa yang telah dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Indikator kinerja karyawan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robin dalam (Chairunnisah et al., 2021), yaitu :

- 1) Kualitas kerja dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
 - 2) Kuantitas kerja yang menyatakan jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan dalam bentuk jumlah yang dihasilkan.
 - 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitas secara maksimal dengan waktu seefisien mungkin.
 - 4) Efektivitas menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, bahan baku dan alat yang ada.
 - 5) Komitmen karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawab terhadap instansi/organisasi.
- b. Budaya Inovatif

Taha Yassin Rabbandi et.al (2025:385) Budaya inovatif merupakan kenyamanan, keyakinan dan nilai Bersama yang mengikat hubungan antar sesama karyawan dalam lingkungan organisasi. Taha mengemukakan dasar dasar yang melatar belakangi budaya inovasi adalah keyakinan, sikap, asumsi, dan nilai kebersamaan merupakan karaktersitik pengertian dalam budaya organisasi itu sendiri, nilai dari keyakinan, asumsi, norma perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan tentang bagaimana melakukan sesuatu didalam organisasi untuk meningkatkan dan mengoptimalkan hasil kinerjanya.

Menurut Ekawati (2014), budaya inovatif dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Kreativitas;
- 2) Pengambilan resiko; dan
- 3) Kerja sama tim.

c. *Teamwork* (kerjasama tim)

Marudut Marpaung (2014) menjelaskan bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Menurut Anggun Tri Andini (2024) *teamwork* (kerja tim) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Menurut Davis (2014), mengemukakan bahwa indikator *teamwork* yaitu sebagai berikut :

- 1) Tanggungjawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara berkesamaan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan
- 2) Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi

- 3) Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas,
- 4) Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

d. *Self Efficacy* (efikasi diri)

Self efficacy berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengarahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang (Khaerana : 2020). Sementara menurut Robbins dalam Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa *Self Efficacy* yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu.

Ada pun indikator *self efficacy* menurut Indrawati (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan; Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 2) Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain; Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.
- 3) Tantangan akan pekerjaan; Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 4) Kepuasan akan pekerjaan; Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya inovatif terhadap kinerja pegawai di Dinas, Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.

2. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai di Dinas, Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Dinas, Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya inovatif, *teamwork*, dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas, Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang nantinya diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur tentang pengaruh budaya inovatif, *teamwork*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, mengingat temuan sebelumnya masih menunjukkan hasil yang bervariasi.
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel serupa atau mengembangkan model penelitian terkait kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi / Instansi yang Diteliti

- 1) Memberikan informasi mengenai pentingnya budaya inovatif dalam meningkatkan performa pegawai sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan yang mendukung inovasi.
- 2) Menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam memperkuat kerja sama tim (*teamwork*) agar proses kerja lebih efektif dan efisien.
- 3) Memberikan masukan mengenai perlunya peningkatan *self efficacy* pegawai melalui pelatihan, *coaching*, mentoring, atau pemberdayaan.

b. Bagi Pimpinan / Manajemen

- 1) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam penyusunan strategi pengembangan SDM.
- 2) Memberikan gambaran mengenai faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga pimpinan dapat memprioritaskan program peningkatan yang sesuai.

c. Bagi Pegawai

- 1) Membantu pegawai memahami pentingnya *self efficacy*, kerja sama, dan budaya inovatif dalam meningkatkan kinerja pribadi maupun tim.

- 2) Mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan, serta bekerja secara kolaboratif.

d. Manfaat Akademik

- 1) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau akademisi yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama atau terkait.
- 2) Menjadi bahan pembelajaran dalam mata kuliah manajemen SDM, perilaku organisasi, dan manajemen kinerja.

