

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, dimana dalam penyelenggaraan pemerintahan, presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintah menurut UUD 1945 dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh menteri-menteri negara yang membidangi urusan tertentu dibidang pemerintahan. Kementerian Keuangan merupakan salah satu kementerian negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keuangan negara.

Dalam penyelenggaraan keuangan negara di daerah, Menteri Keuangan dibantu oleh instansi vertikal yang berada di daerah. Dalam melaksanakan kewajiban tersebut, menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan keuangan di daerah, sangat tergantung terhadap bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang terkait. Sesuai dengan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sedarmayanti (2016:82) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah dimensi dan unik dibanding mengelola *resources* yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan/*manage* yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya- sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik. Sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pelaksanaan prinsip *good governance* pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara. Kunci utama memahami *good governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip didalamnya. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prinsip dasar dalam terselenggaranya *good governance* dan merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Jadi, akuntabilitas bukan sekedar

kemampuan menunjukkan bagaimana anggaran dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah anggaran tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien.

Kinerja atau *performance* merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu departemen yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Busro, 2018:101). Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu kelompok.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yang secara umum disingkat KPPN merupakan instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan merupakan unit terdepan atau ujung tombak dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan dalam memberikan pelayanan publik. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara mempunyai tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum, penyaluran pembayaran atas beban anggaran serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terbentuknya Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara seiring dengan adanya reorganisasi di lingkungan Kementerian Keuangan, sebagai bagian dari implementasi reformasi birokrasi dan reformasi dibidang keuangan negara, yaitu dengan dibentuknya Direktorat Jenderal Perbendaharaan pada tahun 2004 yang dituntut untuk mewujudkan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik). Sehingga kemampuan pegawai pemerintah terutama dalam mensukseskan

otonomi daerah harus terus ditingkatkan, baik melalui seleksi awal, penempatan, pelatihan, dan pengawasan, sehingga pegawai akan memiliki kemampuan untuk melaksanakan peran-peran serta kinerja secara optimal.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan salah satunya dengan melaksanakan program pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan, yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan. Berkaitan dengan visi dan misi dan tujuan tersebut dibutuhkan penilaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang kemudian dijabarkan menjadi penilaian kinerja triwulan dalam setiap tahun. Berikut disajikan laporan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah:

Tabel 1.1
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPPN Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022

<i>Perspectives NKO</i> dalam persentase (%)	Target	Capaian Nilai Kinerja Organisasi			
		Q1	Q2	Q3	Q4
<i>Stakholder</i>	25	25,88	25,02	26,17	26,72
<i>Customer</i>	15	16,43	15,77	15,89	17,07
<i>Internal Bussines Process</i>	30	28,97	28,35	27,02	29,43
<i>Learning and Growth</i>	30	38,81	30,47	38,31	39,15
Total NKO Triwulan	100	110,09	99,61	107,39	112,37
Rata-rata NKO tahun 2022	100	107,37			

Sumber: KPPN Lingkup Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi
Jateng, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat

Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2022 menunjukkan total Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang baik sebesar 107,37. Hasil capaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPPN secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik, akan tetapi terkait dengan *Perspectives NKO Internal Bussines Process* dalam beberapa periode belum dapat memenuhi target yang ditentukan. Permasalahan *Internal Bussines Process* yang belum tercapai selama tahun 2022 mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan kinerja pegawai. Nilai Kinerja Organisasi (NKO) pada Kementerian Keuangan pemenuhan target Nilai Kinerja Organisasi (NKO) merupakan hal yang menjadi standar dan dituntut untuk mencapai yang paling maksimal melalui tugas *mandatory* dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan diluar tupoksi utama.

Robbin (2018:36) mengemukakan bahwa sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja pegawai menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi. Faktor lain yang dapat menurunkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi tersebut dalam mengambil keputusan dan juga pemberian insentif pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut yang dianggap belum terpenuhi yang juga dapat mengakibatkan penurunan semangat pegawai dalam bekerja.

Semangat kerja adalah keinginan dan juga kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya yang akan dilakukan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dalam mencapai tujuannya (Nina, 2022). Semangat kerja juga akan memicu dan merangsang seseorang atau karyawan untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam menciptakan sesuatu pada pekerjaannya. Indikasi yang dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dapat dilihat dari berbagai aspek seperti rendahnya produktivitas, kurangnya konsentrasi, tidak fokus, tingkat keterlambatan yang tinggi, sering membuat kesalahan yang cenderung sama dan berulang-ulang, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, disiplin yang rendah, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, banyaknya keluhan dan pemogokan serta protes-protes yang sering terjadi dan lain sebagainya. Semangat kerja dapat dijelaskan tingkat kehadiran pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai Tahun 2022-2023

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai	Tepat Waktu	Terlambat	%
Januari	2022	304	286	18	94,08%
Februari	2022	304	292	12	96,05%
Maret	2022	304	295	9	97,04%
April	2022	304	296	8	97,37%
Mei	2022	304	280	24	92,11%
Juni	2022	304	300	4	98,68%
Juli	2022	304	292	12	96,05%
Agustus	2022	304	297	7	97,70%
September	2022	304	284	20	93,42%
Oktober	2022	304	302	2	99,34%

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai	Tepat Waktu	Terlambat	%
November	2022	304	296	8	97,37%
Desember	2022	304	295	9	97,04%
Januari	2023	304	281	23	92,43%
Februari	2023	304	287	17	94,41%
Maret	2023	304	282	22	92,76%
April	2023	304	267	37	87,83%
Mei	2023	304	279	25	91,78%
Juni	2023	304	273	31	89,80%
Juli	2023	304	298	6	98,03%
Agustus	2023	304	290	14	95,39%

Sumber: KPPN Lingkup Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi
Jateng, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat beberapa pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah yang terlambat hadir dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan terganggunya kinerja rekan kerja dalam bidang yang sama. Adanya pegawai yang telambat hadir dalam tugasnya dapat mengindikasikan penurunan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi yang sedang dihadapi sebuah instansi serta memberikan perhatian kepada pegawai berupa pemberian insentif yang mampu menjadi stimulus dalam semangat kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Joannov, 2022). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa

kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang pegawai dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Pemimpin yang adaptif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong pegawai tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi pegawai agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Terjalannya interaksi yang kuat menciptakan nilai dan perubahan positif terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai.

Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan dengan maksud memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan insentif bersifat tidak tetap (Alfarizi, 2022). Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan sistem yang baik dan dengan metode yang secara rasional dapat menciptakan kepuasan dan kesesuaian dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah pengadaan efektif, ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi dan akan bekerja dengan lebih baik.

Rotasi kerja merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal cara kerja (Ernawan,

2022). Tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan memindahkan karyawan dari satu bidang pekerjaan khusus ke bidang lainnya. Karyawan harus dilatih dan diberikan kesempatan untuk melakukan dua pekerjaan atau lebih dalam sistem rotasi, dengan rotasi pekerjaan ini, pemimpin yakin dapat menstimulasi kemauan dan motivasi karyawan bila menyediakan karyawan perspektif yang luas dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) dan Tjokorda (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Alkhatiri (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus (2022) menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Teddi (2020) menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Joannov (2020) dan Rory (2021) menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Delima (2021) menyatakan bahwa insentif kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian Hudiyah (2022), Ernawan (2022), Sinaga (2022), Margaretta (2022), Yanti (2020) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Selpitri (2021) yang menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) dan Asriati (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suprianti (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nina (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus (2022) dan Teddi (2020) menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Alfarizi (2022) dan Arif (2021) menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nina (2021) menyatakan bahwa insentif kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Adilla (2022), Margareta (2022), Sofiati (2022), Zamroni (2020), Aini (2020) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Were (2021) yang menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Arwini (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Agus (2022) dan Teddi (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Rory (2021) menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, maka perlu pembatasan dalam penelitian ini yang terdiri dari:

1. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel eksogen dan variabel endogen. Adapun variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan adaptif, insentif kerja, rotasi kerja sedangkan variabel endogen dalam penelitian adalah semangat kerja dan kinerja pegawai.
2. Obyek penelitian ini pada pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan data Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah yang belum optimal terkait dengan *Perspectives NKO Internal Business Process* yang dipengaruhi oleh kepemimpinan

adabtif, insentif kerja dan rotasi kerja dalam beberapa periode belum dapat memenuhi target yang ditentukan, maka dapat dinyatakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan adabtif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan adabtif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?

7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.
2. Menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.
3. Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.
5. Menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.

6. Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.
7. Menganalisis pengaruh semangat terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Lingkup Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan adaptif, insentif kerja dan rotasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi kinerja pegawai pada sebuah instansi agar dapat membangun sistem dan pengelolaan keuangan yang dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak yang berkepentingan. Selain itu, sebagai bahan masukan kepada para pegawai instansi bahwa adanya kepemimpinan adaptif, insentif kerja dan rotasi kerja sangat diperlukan sehingga pegawai dalam sebuah instansi memiliki semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal.