

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuan-tujuannya apabila didukung oleh penerapan manajemen dan strategi yang tepat, serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Hal ini juga penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang digunakan oleh manajemen untuk menilai keberhasilan pegawai, sekaligus mendorong mereka bersedia mengubah perilaku dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan agar mencapai hasil terbaik yang dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Pada era Revolusi Industri 4.0, terjadi gelombang perubahan besar yang sulit dielakkan sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi guna menghadapi tantangan ini. Langkah ini penting agar perusahaan dan bisnis yang dibangun tetap relevan dan berkembang (Jumiran et al., 2020). Salah satu strategi penting yang harus diperhatikan adalah kesiapan untuk perubahan (*readiness for change*), terutama dalam konteks organisasi bisnis global. Di era kompetisi global saat ini, kesiapan untuk beradaptasi tanpa henti menjadi kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh seluruh insan industri.

Peningkatan kinerja merupakan pencapaian tugas dan tanggung jawab individu yang diukur dengan target atau standar tertentu. Peningkatan kinerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuan-tujuannya apabila didukung oleh penerapan manajemen dan strategi yang tepat, serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Hal ini juga penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang digunakan oleh manajemen untuk menilai keberhasilan pegawai, sekaligus mendorong mereka bersedia mengubah perilaku dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan agar mencapai hasil terbaik yang dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Pada era Revolusi Industri 4.0, terjadi gelombang perubahan besar yang sulit dielakkan sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi guna menghadapi tantangan ini. Langkah ini penting agar perusahaan dan bisnis yang dibangun tetap relevan dan berkembang (Jumiran et al., 2020). Salah satu strategi penting yang harus diperhatikan adalah kesiapan untuk perubahan (*readiness for change*), terutama dalam konteks organisasi bisnis global. Di era kompetisi global saat ini, kesiapan untuk beradaptasi tanpa henti menjadi kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh seluruh insan industri.

Peningkatan kinerja merupakan pencapaian tugas dan tanggung jawab individu yang diukur dengan target atau standar tertentu. Peningkatan kinerja

sangat dibutuhkan oleh organisasi khususnya pimpinan untuk mendorong tujuan dan target organisasi yang sudah ditentukan, memberikan pelayanan terbaik dan menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (Arlan, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai sesuai peran atau fungsinya dalam organisasi. Mereka menekankan pentingnya faktor pribadi, seperti motivasi, pengetahuan, dan keterampilan. Serta faktor lingkungan, seperti sumber daya dan budaya organisasi dalam menentukan kinerja pegawai (Elamin, 2024).

Kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta implementasi kebijakan daerah. Kinerja tersebut tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, serta persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh institusi tempat mereka bekerja. Penelitian ini penting untuk menunjang keberhasilan peningkatan kinerja pegawai, khususnya di Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe. Dalam pengamatan peneliti, melalui *website* resmi Pemerintah Kota Lhokseumawe. Pemerintah Kota Lhokseumawe berkomitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui gebrakan inovasi teknologi. Nantinya masyarakat dapat melihat capaian kinerja melalui *online* dibantu oleh kecerdasan buatan. Sosialisasi yang dilakukan pada 21 Agustus 2024 terhadap inovasi tersebut mencerminkan

sangat dibutuhkan oleh organisasi khususnya pimpinan untuk mendorong tujuan dan target organisasi yang sudah ditentukan, memberikan pelayanan terbaik dan menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (Arlan, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai sesuai peran atau fungsinya dalam organisasi. Mereka menekankan pentingnya faktor pribadi, seperti motivasi, pengetahuan, dan keterampilan. Serta faktor lingkungan, seperti sumber daya dan budaya organisasi dalam menentukan kinerja pegawai (Elamin, 2024).

Kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta implementasi kebijakan daerah. Kinerja tersebut tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, serta persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh institusi tempat mereka bekerja. Penelitian ini penting untuk menunjang keberhasilan peningkatan kinerja pegawai, khususnya di Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe. Dalam pengamatan peneliti, melalui *website* resmi Pemerintah Kota Lhokseumawe. Pemerintah Kota Lhokseumawe berkomitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui gebrakan inovasi teknologi. Nantinya masyarakat dapat melihat capaian kinerja melalui *online* dibantu oleh kecerdasan buatan. Sosialisasi yang dilakukan pada 21 Agustus 2024 terhadap inovasi tersebut mencerminkan

komitmen Pemerintah Kota untuk tercapainya pemerintahan yang akuntabel, transparan dan lebih baik. Pada kesempatan sebelumnya, Pemerintah Kota Lhokseumawe juga melakukan MoU dengan Kejaksaan Negeri Lhokseumawe untuk tercapainya semua capaian kinerja pegawai dengan menekankan integritas pada setiap pegawai. Kegiatan ini dilaksanakan pada Juli 2024 untuk menjalankan prosedur kinerja yang sesuai dengan hukum, sehingga dapat menunjang kinerja pegawai, khususnya pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

Kinerja yang optimal menjadi salah satu faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Penerapan kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas juga. Kinerja pegawai sebagai kontribusi setiap pegawai yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Berfokus pada pentingnya penilaian kinerja sebagai alat yang berguna untuk mengevaluasi, mengembangkan, dan mengelola pegawai agar dapat memenuhi harapan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menawarkan pendekatan baru dengan mengintegrasikan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi, komitmen afektif, dan kinerja pegawai, yang masih jarang dilakukan di sektor pemerintahan daerah, khususnya di Indonesia. Fokus penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe memberikan kebaruan kontekstual, karena sebagian besar studi sebelumnya masih dominan dilakukan di sektor swasta atau organisasi publik berskala nasional. Kondisi sosial budaya dan sistem birokrasi di daerah ini

komitmen Pemerintah Kota untuk tercapainya pemerintahan yang akuntabel, transparan dan lebih baik. Pada kesempatan sebelumnya, Pemerintah Kota Lhokseumawe juga melakukan MoU dengan Kejaksaan Negeri Lhokseumawe untuk tercapainya semua capaian kinerja pegawai dengan menekankan integritas pada setiap pegawai. Kegiatan ini dilaksanakan pada Juli 2024 untuk menjalankan prosedur kinerja yang sesuai dengan hukum, sehingga dapat menunjang kinerja pegawai, khususnya pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

Kinerja yang optimal menjadi salah satu faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Penerapan kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas juga. Kinerja pegawai sebagai kontribusi setiap pegawai yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Berfokus pada pentingnya penilaian kinerja sebagai alat yang berguna untuk mengevaluasi, mengembangkan, dan mengelola pegawai agar dapat memenuhi harapan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menawarkan pendekatan baru dengan mengintegrasikan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi, komitmen afektif, dan kinerja pegawai, yang masih jarang dilakukan di sektor pemerintahan daerah, khususnya di Indonesia. Fokus penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe memberikan kebaruan kontekstual, karena sebagian besar studi sebelumnya masih dominan dilakukan di sektor swasta atau organisasi publik berskala nasional. Kondisi sosial budaya dan sistem birokrasi di daerah ini

memberi peluang untuk menemukan dinamika baru dalam hubungan antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini menyajikan kerangka kerja yang menggabungkan faktor eksternal (kompensasi) dan faktor internal (komitmen afektif) dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui persepsi dukungan organisasi (POS). Ini menciptakan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme motivasional dan psikologis yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja sektor publik.

Secara empiris penelitian ini mencoba menguji Kembali berbagai temuan dalam kajian sebelumnya untuk analisis kinerja pegawai. Penelitian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen dilakukan oleh (Dharmanegara, 2021; Prasetyo & Tobing, 2024). Kemudian hasil kajian Mering et al., (2023), menemukan bahwa secara signifikan kompensasi dan komitmen mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya Sumaryono, (2023) menemukan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap persepsi dukungan organisasi dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dharmanegara, (2019) menunjukkan bahwa komitmen terhadap instansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, bahkan melebihi kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Hamidah & Nasution, (2023) terhadap 170 responden dan mendapatkan hasil bahwa secara bersama-sama antara komunikasi, komitmen organisasi dan *work-life balance* mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

memberi peluang untuk menemukan dinamika baru dalam hubungan antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini menyajikan kerangka kerja yang menggabungkan faktor eksternal (kompensasi) dan faktor internal (komitmen afektif) dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui persepsi dukungan organisasi (POS). Ini menciptakan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme motivasional dan psikologis yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja sektor publik.

Secara empiris penelitian ini mencoba menguji Kembali berbagai temuan dalam kajian sebelumnya untuk analisis kinerja pegawai. Penelitian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen dilakukan oleh (Dharmanegara, 2021; Prasetyo & Tobing, 2024). Kemudian hasil kajian Mering et al., (2023), menemukan bahwa secara signifikan kompensasi dan komitmen mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya Sumaryono, (2023) menemukan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap persepsi dukungan organisasi dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra & Dharmanegara, (2019) menunjukkan bahwa komitmen terhadap instansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, bahkan melebihi kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Hamidah & Nasution, (2023) terhadap 170 responden dan mendapatkan hasil bahwa secara bersama-sama antara komunikasi, komitmen organisasi dan *work-life balance* mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Merujuk pada kajian yang dilakukan oleh Hiori et al., (2024) menyatakan bahwa komitmen afeksi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini komitmen afeksi dinyatakan dalam kepuasan kerja pegawai. Untuk memperkuat pengaruh kompensasi dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai, tentu pimpinan instansi harus memperhatikan *Percieved Organizational Support* (POS). POS berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan membantu HRM *practices* dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Purnama et al., 2021). Penelitian lainnya menyatakan bahwa komitmen afektif melalui POS berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai RS Puri. (Srinofita et al., 2022).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini, seperti seperti hasil kajian (Hediningrum, 2023; I. Putra et al., 2024), justru menunjukkan adanya perbedaan temuan yang mencerminkan kompleksitas hubungan antarvariabel, dimana faktor kompensasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, karakteristik responden, serta faktor-faktor situasional yang turut memengaruhi persepsi dan respons pegawai terhadap kebijakan organisasi.

Berdasarkan pemaparan kompensasi dan komitmen afeksi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan POS sebagai variabel *intervening*, sangat penting untuk dilakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

Merujuk pada kajian yang dilakukan oleh Hiori et al., (2024) menyatakan bahwa komitmen afeksi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini komitmen afeksi dinyatakan dalam kepuasan kerja pegawai. Untuk memperkuat pengaruh kompensasi dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai, tentu pimpinan instansi harus memperhatikan *Percieved Organizational Support* (POS). POS berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan membantu HRM *practices* dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Purnama et al., 2021). Penelitian lainnya menyatakan bahwa komitmen afektif melalui POS berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai RS Puri. (Srinofita et al., 2022).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini, seperti seperti hasil kajian (Hediningrum, 2023; I. Putra et al., 2024), justru menunjukkan adanya perbedaan temuan yang mencerminkan kompleksitas hubungan antarvariabel, dimana faktor kompensasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, karakteristik responden, serta faktor-faktor situasional yang turut memengaruhi persepsi dan respons pegawai terhadap kebijakan organisasi.

Berdasarkan pemaparan kompensasi dan komitmen afeksi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan POS sebagai variabel *intervening*, sangat penting untuk dilakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai dengan *Perceived organizational support* sebagai Variabel *Intervening* pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan langkah pertama yang penting karena memberikan arah pada penelitian dan menentukan ruang lingkupnya (Creswell, 2014). Rumusan masalah juga penting untuk melakukan identifikasi permasalahan dalam sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
5. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai dengan *Perceived organizational support* sebagai Variabel *Intervening* pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan langkah pertama yang penting karena memberikan arah pada penelitian dan menentukan ruang lingkupnya (Creswell, 2014). Rumusan masalah juga penting untuk melakukan identifikasi permasalahan dalam sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
5. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

7. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian akan menjabarkan secara jelas terkait hal yang ingin dicapai penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh

7. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian akan menjabarkan secara jelas terkait hal yang ingin dicapai penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh

kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari studi empiris yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat secara teoritis:
 - a. Untuk memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang menyangkut dengan kinerja pegawai, kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS).
 - b. Menjadi referensi pada penelitian selanjutnya, terutama terkait dengan kinerja pegawai, kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS).
2. Manfaat secara praktis:
 - a. Dapat menjadi sumbangan pikiran bagi lembaga dan pimpinan Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS). Dengan demikian, dapat dirumuskan prioritas pengembangan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi.

kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari studi empiris yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat secara teoritis:
 - a. Untuk memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang menyangkut dengan kinerja pegawai, kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS).
 - b. Menjadi referensi pada penelitian selanjutnya, terutama terkait dengan kinerja pegawai, kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS).
2. Manfaat secara praktis:
 - a. Dapat menjadi sumbangan pikiran bagi lembaga dan pimpinan Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS). Dengan demikian, dapat dirumuskan prioritas pengembangan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi.

- b. Dapat menjadi masukan bagi institusi maupun lembaga lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS).

- b. Dapat menjadi masukan bagi institusi maupun lembaga lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen afeksi, dan *Perceived Organizational Support* (POS).