

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu mengoptimalkan sumber daya manusianya serta dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia erat kaitannya dengan faktor pegawai yang diharapkan mampu berprestasi semaksimal mungkin demi tercapainya suatu visi misi instansi pemerintah, pegawai merupakan salah satu aset yang ada di dalam sebuah instansi yang memiliki peran strategis dan dominan dalam hal perencanaan, pengambilan keputusan, eksekusi di lapangan juga sebagai pengendali kegiatan di dalam sebuah instansi, kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan *effort* yang dikeluarkan oleh para pegawai itu tersendiri, keberhasilan sebuah perusahaan dimulai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kerja sama para karyawannya. Peningkatan kualitas produk kerja tidak hanya menyangkut produk (barang atau jasa) yang diproduksi dan dijual, tetapi juga dari semua jenis kegiatan organisasi yang ada, terutama bagaimana tim kerja dapat bekerja sama supaya dapat terkoordinasi dan memiliki korelasi dengan penciptaan hal – hal positif di dalam suatu instansi. Untuk mencapai sinergi melalui komunikasi dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai harus diposisikan dengan baik, memiliki pengetahuan tentang kinerja tugas dan pengetahuan umum (berkaitan dengan kinerja tugas), maka dari itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya,

sebagaimana tertuang dalam Undang – Undang Nomor 43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) tentang pokok pokok kepegawaian:<sup>1</sup> *“pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional dan merata dalam menyelenggarakan tugas Negara, Pemerintah, dan Pembangunan.”* Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan modal terpenting untuk meningkatkan daya saing, dan segala fenomena sosial, baik masa kini maupun masa depan, ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen SDM strategis menganggap pegawai sebagai bagian dari faktor produksi, sehingga harus digunakan secara optimal dan produktif, namun tetap dalam arti yang berarti. Sekalipun suatu perusahaan memiliki peralatan canggih, tanpa peran aktif pegawai dalam faktor produksi berupa tenaga kerja, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,” *Ali Asadzadeh* 1, no. 3 (1999): hlm. 1–8, <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pns/UU43-1999.pdf>.

suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.<sup>2</sup> Suatu penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh kinerja pegawai, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Magelang, Ada pengaruh antara kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang sebesar 7,24%, semakin tinggi kinerja pegawai maka kualitas pelayanan akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka kualitas pelayanan juga semakin rendah.<sup>3</sup>

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak berjalannya roda birokrasi yang harus memiliki nilai-nilai kuat yang diinternalisasikan kedalam unit organisasi. Dewasa ini terdapat suatu budaya organisasi baru di Indonesia yang harus diterapkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara (DJPb) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya. Presiden Presiden Jokowi menyampaikan bahwa ASN kini memiliki nilai *Core Values* yaitu Ber-akhlak, Ber-akhlak merupakan fondasi baru bagi Aparatur Sipil Negara demi terwujudnya satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN, Ber-akhlak merupakan akronim dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

---

<sup>2</sup> Mellysa Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): hlm. 534-43, <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.

<sup>3</sup> D Lestari, "Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan ...," *FE Unnes* 1, no. 2 (2017): hlm. 79, <https://lib.unnes.ac.id/30715/>.

Sebagaimana statement Presiden Republik Indonesia (Jokowi dodo) menyebutkan bahwa<sup>4</sup> “ASN bukanlah pejabat yang dilayani, yang bergaya seperti pejabat kolonial dulu, ASN harus memiliki jiwa melayani untuk membantu masyarakat, ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun daerah harus mempunyai core values yang sama, saat ini dunia menjadi serba hybrid, serba kolaboratif, tidak boleh lagi ada ego, baik ego sektor, ego daerah, dan ego ilmu”. Sesuai dengan surat Edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor. SE-7/MBU/07/2022 tentang Nilai –Nilai utama (*core values*) Sumber Daya Manusia BUMN ditetapkan sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan dan menjadi dasar pembentukan karakter sumber daya manusia di lingkungan BUMN, anak perusahaan, serta perusahaan Afiliasi Terkonsolidasi,<sup>5</sup> dalam prakteknya budaya Ber-akhlak dapat meningkatkan kinerja setidaknya melalui tiga saluran yaitu koordinasi dan kontrol yang ditingkatkan di dalam perusahaan, dan peningkatan produktivitas dan perilaku karyawan.<sup>6</sup> Seluruh Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara beserta entitasnya wajib mengimplementasikan Ber-Akhlak secara optimal.

Salah satu Instansi Vertikal Direktorat Jenderal perbendaharaan Negara yaitu Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya, kantor Pelayanan

---

<sup>4</sup> BKN, “Buku Saku Panduan Perilaku Core Values,” *Badan Kepegawaian Negara*, 2014, 14.

<sup>5</sup> SE No. : Se-7/MBU/Q7, “Concerning the Core Values of Human Resources of State-Owned Enterprises (in Indonesia),” *Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian BUMN*, no. 13 (2020): hlm. 1–3, <https://jdih.bumn.go.id/unduh/SE-7/MBU/07/2020.pdf>.

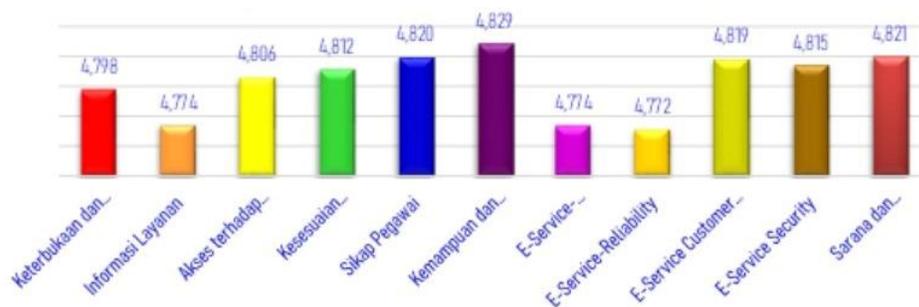
<sup>6</sup> Putri Mutiara Sinera et al., “Strategi Pengembangan Core Values ‘AKHLAK’ Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (PT Pertani (Persero) dan PT Sang Hyang Seri (Persero)),” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 1, no. 3 (2022): hlm. 1–10, <https://doi.org/10.55606/jpmi.v1i3.187>.

Perbendaharaan Negara merupakan Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Barat, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. KPPN Tasikmalaya merupakan salah satu KPPN Tipe A1 Non Provinsi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Jawa Barat. Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 262/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tipe A1 mempunyai tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara (BUN) , penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kantor Pelayanan perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan instansi yang menerapkan *core values* ASN Ber-Akhlak.

*Core Values* ASN Ber-Akhlak tersebut sangat penting diterapkan di Instansi Pemerintah khususnya Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya dikarenakan Kinerja ASN menjadi tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan birokrasi sesuai standar operasional prosedural. Strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas ASN dengan penguatan budaya kerja sebagai bentuk pembaharuan pengelolaan ASN menjadi pemerintah yang memiliki standar kelas dunia atau *world class government*. Salah satu strategi pemerintah dengan konsep ASN Ber-Akhlak Sebagai *Branding Employer*. Termasuk Pemerintahan menerapkan ASN Ber-

Akhlak untuk peningkatan kualitas kinerja ASN dan dikaitkan dengan komitmen Pemerintahan.<sup>7</sup>

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya melakukan survey kepuasan layanan pengguna KPPN Tasikmalaya pada tanggal 15 – 21 Juni 2023 kepada satuan kerja mitra kerja dengan cara penyebaran kuesioner kepada (minimal) 30% (tiga puluh persen) responden dari jumlah satuan kerja yang dilayani Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya, maka didapatkan hasil sebagai berikut :



*Gambar 1. 1 Indeks Kepuasan Layanan Berdasarkan Aspek - aspek layanan.*

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa *E-Service – Efficiency – Ease Of Use Accessibility, E-Service Reliability & informasi layanan* yang ada di

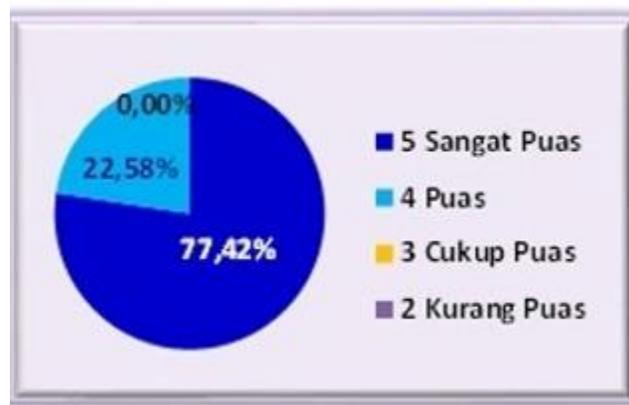
<sup>7</sup> Revanggi Ayu Tantri et al., “Pelaksanaan Program ‘Asn Ber-Akhlak’ Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai,” *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi* 8, no. 1 (2022): hlm. 27–34, <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>.

KKPN Tasikmalaya bernilai lebih rendah daripada aspek lain.

Adapun rincian/ sebaran jawaban responden atas pertanyaan aspek – aspek layanan yaitu sebagai berikut : dari Aspek informasi layanan yang bernilai (indeks : 4,774)

a. Informasi Layanan ( indeks 4,774)

Aspek Informasi Layanan memperoleh indeks penilaian kepuasan dari responden sebesar 4,774 dengan rincian / sebaran jawaban seperti terlihat pada gambar dan tabel berikut :



*Gambar 1. 2 Diagram Chart Informasi Layanan*

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

Pada gambar 2 diatas dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 64 orang dengan skala likert 5 : sangat puas, 4 : Puas, 3 : Cukup puas, 2 : kurang puas. Dari data tersebut juga apabila dikelompokan dengan indeks yang ditetapkan sebesar 4,774 atau 77,42% yang mengisi sangat

puas dengan warna biru tua, untuk yang mengisi puas dengan indeks yang ditetapkan yaitu 22, 58%, meskipun demikian hasil kuesioner mengenai Informasi Layanan tetap bernilai rendah jika dibandingkan dengan aspek aspek lain seperti keterbukaan dan kemudahan akses informasi yang bernilai 79,84% yang memilih sangat puas, serta kesesuaian prosedur dengan ketentuan yang ditetapkan yang bernilai 81,05% yang memilih sangat puas.

**Tabel 1. 1 Informasi Layanan**

| Jawaban       | Jumlah Jawaban Responden | % Jawaban Responden |
|---------------|--------------------------|---------------------|
| 5 Sangat Puas | 336                      | 77,42%              |
| 4 Puas        | 98                       | 22,58%              |
| 3 Cukup Puas  | 0                        | 0,00%               |
| 2 Kurang Puas | 0                        | 0,00%               |
| 1 Tidak Puas  | 0                        | 0,00%               |
| <b>Jumlah</b> | <b>434</b>               | <b>100%</b>         |

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

Pada tabel 1 tersebut dengan jumlah jawaban sebesar 434 dengan persenan 100% rinciannya adalah untuk yang menjawab sangat puas dengan skala likert 5 dengan jumlah jawaban responden sebanyak 336 dengan persenan jawaban responden 77,42%

b. *E-Service – Efficiency – Ease Of Use , Accessibility* (indeks : 4,774)

Aspek *E-Service – Efficiency – Ease Of Use Accessibility* memperoleh indeks penilaian kepuasan dari responden sebesar 4,774 dengan rincian / sebaran jawaban seperti terlihat pada gambar dan tabel berikut :



*Gambar 1. 3 Diagram Chart E-Service-efficiency-Ease Of Use, Accessibility*

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 64 orang dengan skala likert 5 : sangat puas, 4 : Puas, 3 : Cukup puas, 2 : kurang puas. Dari data tersebut juga apabila dikelompokan dengan indeks yang ditetapkan sebesar 4,774 atau 77,42% yang mengisi sangat puas dengan warna biru tua, untuk yang mengisi puas dengan indeks yang ditetapkan yaitu 22, 58%, meskipun demikian hasil kuisisioner mengenai *E-*

*Service Efficiency Ease Of Use Accessibility* tetap bernilai rendah jika dibandingkan dengan aspek aspek lain seperti keterbukaan dan kemudahan akses informasi yang bernilai 79,84% yang memilih sangat puas , serta kesesuaian prosedur dengan ketentuan yang ditetapkan yang bernilai 81,05% yang memilih sangat puas.

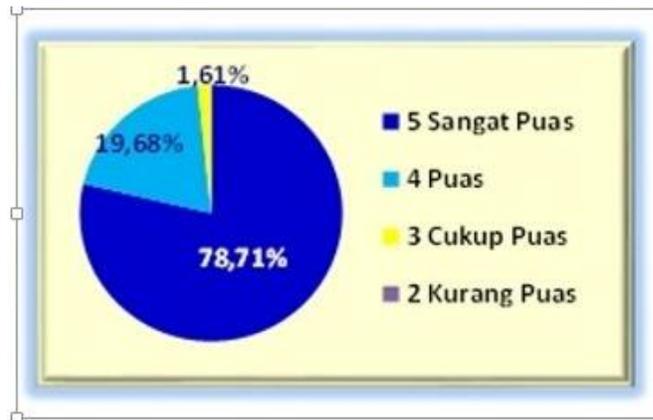
**Tabel 1. 2 E-Service - efficiency - Ease Of Use, Accessibility**

| Jawaban       | Jumlah Jawaban Responden | % Jawaban Responden |
|---------------|--------------------------|---------------------|
| 5 Sangat Puas | 240                      | 77,42%              |
| 4 Puas        | 70                       | 22,58%              |
| 3 Cukup Puas  | 0                        | 0,00%               |
| 2 Kurang Puas | 0                        | 0,00%               |
| 1 Tidak Puas  | 0                        | 0,00%               |
| <b>Jumlah</b> | <b>310</b>               | <b>100%</b>         |

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

*c. E-Service Reliability*

Aspek *E-Service Reliability* memperoleh indeks penilaian kepuasan dari responden sebesar 4,772 dengan rincian/sebaran jawaban seperti terlihat pada gambar dan tabel berikut.



*Gambar 1. 4 Diagram Chart E-Service Reliability*

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

Pada gambar 4 diatas dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 64 orang dengan skala likert 5 : sangat puas, 4 : Puas, 3 : Cukup puas, 2 : kurang puas. Dari data tersebut juga apabila dikelompokan dengan indeks yang ditetapkan sebesar 4,772 , Untuk yang mengisi sangat puas dengan warna biru tua dengan indeks yang ditetapkan yaitu 78,71%, untuk yang mengisi puas dengan indeks yang ditetapkan yaitu 19,68% dan yang mengisi cukup puas dengan indeks yang diterapkan yaitu 1,61%, meskipun demikian hasil kuisiонер mengenai *E-Service Reliability* tetap bernilai rendah jika dibandingkan dengan aspek aspek lain seperti keterbukaan dan kemudahan akses informasi yang bernilai 79,84% yang memilih sangat puas , serta kesesuaian prosedur dengan ketentuan yang ditetapkan yang bernilai

81,05% yang memilih sangat puas

**Tabel 1. 3 E-Service Reliability**

| Jawaban       | Jumlah Jawaban Responden | % Jawaban Responden |
|---------------|--------------------------|---------------------|
| 5 Sangat Puas | 244                      | 78,71%              |
| 4 Puas        | 61                       | 19,68%              |
| 3 Cukup Puas  | 5                        | 1,61%               |
| 2 Kurang Puas | 0                        | 0,00%               |
| 1 Tidak Puas  | 0                        | 0,00%               |
| <b>Jumlah</b> | <b>310</b>               | <b>100%</b>         |

**(Sumber Data: Survey Kepuasan Pengguna Layanan pada KPPN Tasikmalaya Periode Semester 1 Tahun 2023).**

Informasi layanan, *E-Service – Efficiency – Ease Of Use* , *Accessibility* dan *E-Service Reliability* tentunya memiliki korelasi yang erat dengan penerapan *core values* tersebut, yang mana *E-Service – Efficiency – Ease Of Use* , *Accessibility* dan *E-Service Reliability* itu berkaitan dengan berorientasi terhadap pelayanan yang merupakan salah satu nilai yang ada di *core values* tersebut, pelayanan berarti memberikan suatu layanan atau bantuan kepada orang yang memerlukan, dalam tindakan tersebut tercermin perilaku terpuji. Meskipun setiap agama mendorong munculnya sikap melayani pada setiap orang, Agama Islam memberi penekanan khusus tentang sikap

pelayanan. Dalam Islam, pilar sikap melayani adalah berbuat ihsan kepada orang lain. Al – Qur’an menyuruh manusia untuk berbuat ihsan kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada manusia,<sup>8</sup> dalam surat Al-Qashash ayat 77 Allah berfirman :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*<sup>9</sup> Q.S Al-Qashash (28) : 77.

Adapun hadits Arba’in Imam Nawawi membahas tentang perintah berbuat ihsan (kebaikan) atas segala sesuatu, Sabda Nabi:<sup>10</sup>

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ. فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا نَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا النَّبْحَةَ،  
وَأَلْيِدْ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ، وَأَلْيِرْخْ دَبِيحَتَهُ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah telah mewajibkan berbuat baik kepada segala sesuatu, jika kalian membunuh maka bunuhlah secara baik, dan jika kalian menyembelih maka sembelihlah secara baik, dan hendaklah salah seorang dari kalian menajamkan pisaunya serta memberikan kenyamanan (tidak menyiksa) kepada sembelihannya.”*

<sup>8</sup> Azhar Lujatul Widad, “Manajemen Pelayanan Perspektif Al-Quran dan Hadist,” *Jurnal Studi Islam* 16, no. 2 (2020): hlm. 364–72, <https://ejournal.unkafa.ac.id/index.php/miyah/article/view/204>.

<sup>9</sup> Kementerian Agama RI, “Al-Qur’an terjemah dan tajwid,” diakses 16 November 2023, <https://quran.kemenag.go.id/>.

<sup>10</sup> “Hadits Arbain Imam Nawawi,” diakses 16 November 2023, <https://jateng.nu.or.id/keislaman/perintah-berbuat-ihsan-terhadap-segala-sesuatu-giDnA>.

Untuk ketiga aspek yang bernilai rendah tersebut dapat terjadi dengan berbagai macam faktor baik internal maupun eksternal suatu Instansi pemerintahan yang belum dapat tersimpulkan alasannya, sejauh ini belum ada penelitian yang meneliti lebih lanjut mengenai variabel *core values* Ber-akhlak pada kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan negara (KPPN) Tasikmalaya, sehingga bisa terlihat bahwa perlu dikaji secara mendalam mengenai determinan *core values* Ber-Akhlak pada kinerja pegawai, dengan harapan penelitian ini dapat bermanfaat dalam peningkatan produktivitas dan pengembangan karyawan sesuai visi misi dengan tetap memperhatikan *core values* ber-Akhlak.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai implementasi *core values* Ber-Akhlak di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yang berbentuk skripsi dengan judul “ **Analisis Implementasi Penerapan *Core Values* ASN Ber- Akhlak pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya** “

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah bagaimana penerapan nilai-nilai *Core Values* Ber-

akhlak pada kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis implementasi *Core Values* Ber-akhlak pada kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tasikmalaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Akademis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gagasan dalam rangka menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan penerapan *core values* Aparatur Sipil negara (ASN) terhadap kinerja pegawai serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel permasalahan lain.

#### **2. Bagi Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Tasikmalaya dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar Instansi pemerintah tersebut menjadi lebih baik.

#### **3. Bagi Umum**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi bagi masyarakat mengenai Implementasi penerapan *core values* Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tasikmalaya.