

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kearsipan mempunyai peran yang sangat penting bagi kelancaran jalannya administrasi perpustakaan misalnya pada saat pemustaka membutuhkan suatu informasi, kearsipan dapat memberikan sumber informasi pemustaka dan sumber informasi rekaman bagi pemustaka. Aktifitas utama dari kearsipan adalah melakukan penyimpanan informasi secara sistematis sehingga dapat dipelihara dengan baik dan mudah diperoleh informasi ketika pemustaka membutuhkan informasi. Arsip merupakan sekumpulan warkat yang mempunyai nilai kegunaan bagi kearsipan.

Dalam pengelolaan arsip dapat kita katakan baik apabila dalam penelusuran informasi arsip dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Pada kenyataannya tidak semua kantor yang mengelola arsip melakukan pengelolaan arsip dengan baik dan efektif. Dalam pengelolaan arsip mempunyai tujuan yaitu untuk memberikan kemudahan bila suatu saat arsip tersebut digunakan. **(Junawan, 2020)**

Pengolahan arsip dinamis inaktif dalam suatu organisasi masih dipandang sebagai pekerjaan yang begitu mudah, sehingga banyak organisasi atau dinas yang menyerahkan urusan kearsipan kepada orang-orang yang kurang tepat. Padahal ketidakberhasilan dalam pengelolaan arsip akan menjadi hambatan besar dalam proses pengambilan keputusan. Kurangnya kesadaran terhadap pentingnya informasi arsip dapat menghambat proses pengelolaan arsip. Dalam penelitian ini instansi yang akan

dikaji adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. (**Arum & Irhandayaningsih, 2019**)

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. (**Prasetyo & Marlina, 2019**)

Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi dalam peranannya sebagai pelaksana urusan wajib perpustakaan dan kearsipan lembaga harus siap menampung, menyimpan memelihara serta mengamankan arsip-arsip yang memiliki nilai sejarah, serta sebagai lembaga yang harus melakukan pembinaan, penyimpanan bahan pustaka, karya rekam, karya cetak maupun kerja sama instansi ataupun pihak lain dalam bidang perpustakaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu yang perlu dan penting diperhatikan terkait faktor pendukung pegawai dalam menjalankan perkerjaannya dengan baik dan optimal.

Menurut (**Kompensasi et al., 2019**) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung berwujud ataupun tidak berwujud.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan nilai bagi karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. **(Putri & Antoni, 2021)**

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Sedangkan motivasi sendiri merupakan dorongan yang timbul dengan sendirinya seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Jika karyawan memperoleh kompensasi maka mereka akan termotivasi untuk lebih memberikan hasil kerjanya terhadap perusahaan tersebut, karena mereka telah diberikan reward atau kompensasi dari pekerjaan yang telah mereka lakukan selama bekerja di perusahaan. **(Hasanah, 2020)**

Kompetensi merupakan kemampuan yang digunakan sebagai standar kinerja seseorang yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Kompetensi memiliki arti yang luas dan variatif, dan dalam implementasinya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu yang bersangkutan. Inti pokok dari definisi kompetensi adalah penjelasan mengenai tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan penjelasan mengenai perilaku individu yang berhubungan dengan bagaimana individu itu mengerjakan pekerjaannya. **(Soraya, 2018)**

Kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kerjanya. **(Suindari & Juniariani, 2020)**

Kepuasan kerja karyawan menurut Robbins **(Harahap & Khair, 2020)** didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Demikian juga pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Dalam beberapa penelitian terdapat banyak fakta bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja personel dan kinerja koperasi.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambata-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat di atasi. **(Harahap & Khair, 2020)**

Kinerja menurut **(Fatima, 2020)** mendefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipandang memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan kerja. Pada gilirannya dari hasil kerja yang efektif, karyawan akan dapat mendapat penghargaan dari para anggotanya yang berupa kepercayaan. Pendapat ini jelas bagaimana kontribusi kinerja personel terhadap kinerja organisasi. Pada gilirannya dari hasil kinerja yang efektif, SDM karyawannya maka KSP akan dapat mendapat penghargaan dari para anggotanya yang berupa kepercayaan.

Menurut **(Alfiansyah, 2021)** kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan

dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara illegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi dalam peranannya sebagai pelaksana urusan wajib perpustakaan dan kearsipan lembaga harus siap menampung, menyimpan, memelihara serta mengamankan arsip-arsip yang memiliki nilai-nilai sejarah, serta sebagai lembaga yang harus melakukan pembinaan, penyimpanan bahan pustaka, karya rekam, karya cetak maupun kerja sama instansi ataupun pihak lain dalam bidang perpustakaan.

Menurut (**Fatima, 2020**) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat bersama mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten, professional serta memiliki kualitas yang unggul. Untuk tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dan kompetitif ini perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif terutama memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting suatu perusahaan dalam bersaing.

Dinas kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari petugas pengelola dengan keseluruhan jumlah pegawai terdiri dari 88 pegawai. Terdapat target kinerja yang harus dicapai para

pegawai yang dapat dilihat dari data dibawah ini yang menunjukkan bahwa pegawai telah mencapai target yang telah ditentukan. Berikut data pengukuran kerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan perpustakaan Kota Padang.

Tabel 1. 1
Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	Meningkatnya Pembangunan Literasi dan Kegemaran Membaca Masyarakat	Nilai Tingkat Kegemaran Membaca Masyarakat	6.3	66.87	105.63
		Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat	13	14.14	108,76
2	Meningkatnya Ketersediaan dan Keberadaan Arsip	Tingkat Ketersediaan Arsip	71.5	75.29	105.30
		Tingkat Keberadaan dan Keutuhan Arsip	76.66	86.67	113.05
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (72)	BB (70. 79)	98.31
4	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	BAIK (77)	SANGAT BAIK (85.04)	110.44
Rata-Rata Capaian Indikator Kinerja Utama				106,915	

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.1 dapat dilihat rata-rata capaian enam indikator kinerja utama untuk hasil pengukuran keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 dengan tingkat capaian rata rata di atas 100 persen.

Secara keseluruhan Indikator Kinerja Utama Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat telah memenuhi kriteria sangat baik (85%-

100%). Diantara realisasinya bahkan mencapai lebih dari 100% dari rencana kinerja yang ditargetkan.

Tabel 1. 2
Data Absen Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Pada Bulan Mei-Oktober 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Tidak Hadir		
		Izin	Tanpa Keterangan	Cuti
Mei	88	4	2	7
Juni	88	5	5	11
Juli	88	4	3	15
Agustus	88	2	3	22
September	88	2	3	18
Oktober	88	0	5	12

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Terlihat dari tabel 1.2 pegawai izin, tanpa keterangan dan cuti yang dilakukan oleh pegawai yang cukup banyak, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Pada tabel bulan Mei dapat dilihat banyaknya pegawai izin sebanyak 4 orang, tanpa keterangan 2 orang dan cuti 7 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan Mei, karena 11 orang tidak bekerja. Bulan Juni dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 5 orang, tanpa keterangan sebanyak 5 orang dan cuti sebanyak 11 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja organisasi pada bulan Juni, karena 21 orang yang tidak dapat bekerja. Pada bulan Juli dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 4 orang, tanpa keterangan sebanyak 3 orang, dan cuti sebanyak 15 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan Juli, karena 22 orang yang tidak dapat bekerja.

Pada bulan Agustus dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 2 orang, tanpa keterangan sebanyak 3 orang dan cuti sebanyak 22 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan Agustus, karena 27 orang tidak bekerja. Pada bulan September dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 2 orang, tanpa keterangan sebanyak 5 orang dan cuti sebanyak 18 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan September, karena 25 orang yang tidak dapat bekerja. Pada bulan Oktober dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 0 orang, tanpa keterangan 5 orang dan cuti 12 orang, sehingga dapat mengganggu dari kinerja organisasi pada bulan Oktober, karena 17 orang yang tidak dapat bekerja. Dengan keterangan absen tersebut dapat dilihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut, terlalu banyaknya pegawai yang tidak dapat hadir mengganggu produktifitas pegawai tersebut, produktifitas kerja akan hilang seiring banyaknya hari kerja yang terbuang saat pegawai tidak datang untuk bekerja. Pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja dengan baik, seperti izin, tanpa keterangan dan cuti akan membuang waktu kerjanya sendiri, sehingga harus mengejar targetnya di lain hari, dengan begitu kerja yang di lakukan akan susah dan akan dikejar waktu.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang mengalami kurang nyamannya dalam bekerja, terlalu tingginya jam kerja yang diberlakukan, cakupan wilayah dalam bekerja yang sangat luas dalam waktu yang tidak cukup bagi pegawai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, motivasi atau dorongan untuk bekerja tidak ada sehingga para

pegawai banyak lalai dalam bekerja dan butuh istirahat sehingga mengambil cuti, tanpa keterangan dan izin tersebut.

Permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat selain banyaknya pegawai yang izin, tanpa keterangan dan cuti adalah kurangnya motivasi dikarenakan motivasi yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai.

Kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ini bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini juga diakibatkan dikarekan pimpinan sering kali memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang- buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya sehingga membuat kinerja pegawai menjadi kurang baik biaya berupa gaji dan kompensasi yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian (**Xyz & Quinta, 2021**) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (**P. S. Manajemen et al., 2022**) yang berjudul Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Bosowa. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Bosowa

Berdasarkan penelitian (**Organisasi & Kepuasan, 2019**) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang,. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian (**Mulang, 2023**) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Kompetensi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Pada indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan menerapkan prinsip berorientasi pada hasil kerja menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi.

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan di teliti oleh peneliti adalah Kompensasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk itu peneliti mencoba lagi untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT”**

1.2 Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan belum memuaskan.
2. Disiplin pegawai yang masih rendah dalam bekerja.
3. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.
4. Kurangnya pengawasan dalam system kerja, sehingga terkesan pegawai bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan menunda-nunda pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.
5. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai
6. Tidak semua pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
7. Kurangnya kepuasan kerja pegawai sehingga mengakibatkan pegawai lalai dalam menyelesaikan tugasnya

8. Adanya penundaan pekerjaan oleh pegawai yang mengakibatkan terjadinya ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
9. Kinerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, pengawasan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat perlu dimaksimalkan.
10. . Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti batasan masalah yaitu Pengaruh Kompensasi (X1) Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

4. Bagaimana pengaruh kompensasi, kompetensi sumber daya dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengataui pengaruh kompensasi, kompetensi sumber daya dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
Sebagai bahan pertimbangan mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Juga sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2) Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi dan referensi yang berguna bagi pembaca serta memberikan gambaran bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya.

Dapat digunakan sebagai referesnsi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama..