

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di setiap instansi pemerintahan memiliki dan membutuhkan seorang Pegawai sebagai Sumber Daya Manusia yang memiliki peran penting sebagai bentuk tenaga dalam pengerjaan tugas di sebuah instansi pemerintahan maupun sebuah perusahaan, sangat memerlukan yang namanya Sumber Daya Manusia karena instansi maupun perusahaan memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu tujuan tersebut tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran dari seorang pegawai atau Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia di katakan sebagai orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi dan memiliki potensi sebagai bentuk penggerak untuk kemajuan organisasi tersebut (Andrian et al., 2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian sebuah tujuan instansi, agar dapat terus meningkatkan kualitas dan kesejahteraan instansi pemerintahan tersebut, Sumber Daya Manusia merupakan sekelompok orang yang mempunyai kemampuan, pengetahuan maupun keterampilan dalam melakukan suatu hal, Sumber Daya Manusia adalah seorang pegawai merupakan asset penting yang harus dibina, dilatih, dikembangkan agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas, Sumber Daya Manusia bentuk tenaga kerja utama dalam berjalannya sebuah instansi pemerintahan maupun perusahaan, dengan itu sebuah instansi harus bisa memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang berguna untuk

meningkatkan kegiatan kerja di sebuah instansi pemerintahan.

Era globalisasi yang semakin maju ini kinerja pegawai di instansi pemerintahan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan sebuah instansi, pada saat ini perkembangan teknologi berkembang dengan sangat cepat untuk itu instansi pemerintahan maupun perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawainya, didalam pengelolaan Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kinerja pegawai itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang optimum, dalam instansi masalah utama yang selalu terjadi dan selalu ada dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang patut mendapat perhatian dalam organisasi yaitu masalah Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi (Sutanjar & Saryono, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan (Riani & Putra, 2023), didalam sebuah instansi pemerintahan maupun perusahaan mereka membutuhkan Kinerja Pegawai yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, dan seorang pegawai harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawab nya apakah seorang karyawan mampu

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Nuruzzaman et al., 2021).

Kinerja pegawai sangat di butuhkan pada instansi pemerintahan terutama pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kab. Agam merupakan Kantor Dinas yang mengurus surat perizinan dan mengurus lembaga Pendidikan dan Kebudayaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab pada gubernur melalui sekretaris daerah.

Fenomena yang dapat di temukan pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam ini bisa dilihat melalui beberapa capaian kineja pegawai mereka, berdasarkan data capaian kinerja pegawai tahunan bahwasanya tingkat kinerja pegawai pada Kantor Dinas dan Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam sedikit tidak stabil dan menurun di karenakan, mungkin kurangnya rasa kompetensi seorang pegawai sehingga kurang kompeten seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan mereka, akibatnya ada sebagian bentuk target mereka yang tidak tercapai, atau target pencapaian kerja yang ingin di capai oleh instansi atau organisasi.

Dapat dilihat dari indikator capaian kinerja tahun 2023 pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam, pada Pelayanan Pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Masyarakat dan Pelayanan Pendidikan dasar mengalami penurunan sehingga kinerja yang diharapkan belum maksimal, hal ini bisa di katakana berkaitan dengan tingkat Kompetensi pegawai yang kurang maksimal, sehingga mengalami penurunan capaian kinerja instansi. Berikut merupakan data indikator capaian Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas dan Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam:

Tabel 1.1
Data indikator kinerja pegawai tahun 2023

No	Indicator Capaian Kinerja Bidang Pendidikan	Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian
1	Pelayanan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat	APK Paud	81,30%	65,25%	80,26%
		Lembaga kursus dan pelatihan	16 lembaga		7 Lembaga
		Lembaga PKBM	15 lembaga		14 Lembaga
2	Pelayanan pendidikan dasar	APM SD/MI	91%	88,56%	97,32%
		APM SMP/MTS	79,06%%	65,17%	82,43%

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2023 indikator capaian kinerja APK PAUD adalah 65,25% dengan demikian masih terdapat 34,75% anak usia dini yang belum terlayani pada lembaga PAUD, sesuai dengan program nasional dicanangkan disetiap kecamatan memiliki satu TK Negeri Pembina, di Kab. Agam TK Negeri Pembina target tahun 2023 Targetnya ada di 16 Lembaga sementara tingkat capaiannya masih 7 Lembaga, sedangkan capaian target indikator kinerja yang harus di capai sebanyak 16 lembaga, pada tingkat target PKBM ada 15 Lembaga yang terrealisasi , capaiannya sebesar 14 lembaga, dari jumlah tersebut tinggal satu lembaga yang belum terakreditasi. Pada indikator kedua terdapat Pelayanan Pendidikan Dasar terdapat APM SD/MI memiliki target 91% namun dapat terrealisasikan sebanyak 88,56% dan sudah memiliki pencapaian yang baik sebanyak 97,32%, sedangkan pada APM SMP/MTS terdapat target 79,06%

sedangkan terealisasi 65,17% dengan pencapaian 82,43%, dengan data tersebut ada sebagian data yang dikatakan capaian kinerjanya baik namun ada sebagian data yang capaian kinerjanya belum baik, dapat dikatakan Kinerja Pegawai mereka belum cukup baik dan maksimal, maka dari itu Kinerja Pegawai yang baik harus disertai dengan pegawai yang memiliki Kompetensi bagus agar Kinerja Pegawai optimal.

Kinerja Pegawai memiliki beberapa faktor penunjang untuk mencapai sebuah kinerja yang baik dan optimal dalam sebuah instansi salah satu faktor yang menjadi penunjang Kinerja Pegawai merupakan Kompetensi, Kompetensi yang bagus harus disertai dengan kebiasaan yang baik, sehingga dapat menunjang Kompetensi yang sudah ada sebelumnya yang dimiliki oleh seorang Pegawai, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka dalam instansi, oleh sebab itu perlu adanya Kompetensi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kompetensi karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama, di dalam instansi pemerintahan maupun perusahaan dapat dilihat kinerja seorang pegawai melalui kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Anjani, 2019), pegawai yang

berkualitas itu, memiliki Kompetensi tinggi diharapkan dapat menghasikan kinerja yang optimal untuk sebuah instansi, meskipun seorang pegawai sudah memiliki yang namanya Kompetensi yang yang baik, namun belum tentu kinerja mereka sudah optimal, untuk itu agar lebih mengoptimalkan kinerja pegawai yang baik dalam instansi, maka harus disertai dengan yang namanya disiplin didalam bekerja.

Disiplin salah satu aspek yang dibilang penting juga dalam menunjang Kinerja Pegawai, dimana pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, apabila seorang pegawai tidak disiplin maka bisa saja dapat menyebabkan rendahnya sebuah Kinerja Pegawai dalam instansi tersebut.

Disiplin kerja merupakan tolak ukur yang dimanfaatkan oleh para pemangku kebijakan disetiap organisasi ataupun instansi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, kebiasaan mereka, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Hidayat, 2021).

Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Suherman, 2021). karena itu seorang pegawai harusnya memiliki bentuk kesadaran, kepatuhan dan kedisiplinan di dalam melakukan sebuah kinerja terhadap instansi, agar terus meningkatkan dan menunjang kualitas dan kesejahteraan instansi, pegawai yang memiliki kompetensi dan disiplin biasanya dapat lebih produktif dan efisien sehingga mampu untuk mencapai sebuah target kerja yang baik, bagus serta efektif.

Maka dari itu dilihat berdasarkan data absensi Pegawai tahun 2023 yang dimiliki oleh Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam dibawah ini;

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten. Agam Tahun 2023

BULAN	TIDAK HADIR		JUMLAH	PERSENTASE (%)
	TANPA KETERANGAN	KETERLAMBATAN		
JANUARI	379	187	566	6,98%
FEBUARI	205	221	426	5,25%
MARET	204	268	472	5,82%
APRIL	91	59	150	4,05%
MEI	451	251	702	8,66%
JUNI	211	133	344	4,24%
JULI	252	218	470	5,80%
AGUSTUS	221	286	507	6,25%
SEPTEMBER	203	163	366	4,51%
OKTOBER	164	193	357	4,40%
NOVEMBER	214	193	407	5,02%
DESEMBER	183	281	464	5,72%
TOTAL	2778	2453	5231	64,58%

Sumber: dinas pendidikan dan kebudayaan kab. Agam Tahun 2023

Pada tabel di atas, dapat dilihat absensi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam, mereka memiliki data dimana pegawai mereka yang kurang disiplin didalam bekerja, berdasarkan data di atas kehadiran pegawai mereka yang tidak stabil berada pada indisplin, dapat diketahui bahwasanya tingkat kehadiran pegawai tanpa keterangan cukup tinggi dimana rata-rata untuk kehadiran tanpa keterangan yang dimiliki oleh pegawai tersebut paling banyak selama 25 hari, untuk keterlambatan paling banyak di keterlambatan satu menit sampai dengan 91 menit, berdasarkan persentase dari data di atas bahwasanya untuk tingkat

keterlambatan paling tinggi terdapat pada bulan Mei tahun 2023 dengan persentase 8,66%.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat ke disiplin pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam masih kurang, terutama di dalam hal kehadiran seorang pegawai, karena itu berdasarkan analisis tersebut ditemukan kesenjangan di antara teori dan peneliti sebelumnya dengan kondisi yang terjadi pada objek penelitian, dengan itu penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa di jadikan sebagai bahan untuk pertimbangan bagi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam agar lebih melihat dan meningkatkan lagi kinerja pegawai.

Dengan demikian, upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam yang tinggi, nampaknya masih belum tercapai masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, berdasarkan tabel di atas dapat di katakana bahwa target yang ingin dicapai belum sepenuhnya dapat tercapai, maka dari itu perlu adanya sebuah rasa keterikatan seorang pegawai terhadap organisasi atau instansi, yang disebut dengan komitmen organisasional, gunanya agar pegawai mampu meningkatkan lagi kompetensi dan disiplin mereka terhadap kinerja pegawai, dengan disertai oleh komitmen organisasional salah satu bentuk keterikatan seorang pegawai terhadap instansi tersebut.

Komitmen Organisasional merupakan kerelaan dari seseorang dengan perusahaanya untuk mencapai tujuan dengan mengorbankan besarnya usaha yang

diberikan kepada organisasi tempat ia bekerja (Dwiyanti & Bagia, 2020). Komitmen Organisasional mempengaruhi pegawai untuk bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan berkorban untuk kemajuan perusahaan. Komitmen Organisasional adalah bentuk pengaruhnya sebuah kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai untuk dapat berkomitmen dalam sebuah instansi maupun organisasi, komitmen kuat yang dimiliki pegawai terhadap organisasi terbukti mampu untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, menurunkan ketidakhadiran kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai (Utama & Hidajat, 2022).

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut (Susilo & Satria, 2019), pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada sebuah organisasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi atas instansi organisasi, apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi maka akan memberikan dampak positif terhadap instansi.

Sedangkan komitmen merupakan hal penting dan utama bagi sebuah organisasi karena hubungannya terhadap kinerja Pegawai yaitu individu yang memiliki komitmen akan memiliki upaya yang lebih besar terhadap pekerjaannya di dalam sebuah instansi pemerintahan, terutama untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam, disamping itu kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan memerlukan kinerja pegawai yang memiliki kompetensi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.”

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahdatun Aulia et al., 2024), yaitu pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang pegawai teknis, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan dua hasil tersebut peneliti tertarik meneliti kembali dengan variabel yang berbeda.

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia), berdasarkan hasil dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu instansi terkait perlu memperhatikan perihal disiplin kerja serta motivasi kerja.

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parinding et al., 2024), yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi terhadap

kinerja karyawan pada (PT. XYZ di Kota Makassar), berdasarkan hasil pembahasan, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi hasil analisis memperlihatkan komitmen organisasional berpengaruh positif pada hasil kerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai intervening, budaya organisasi yang baik dapat memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan komitmen organisasional yang tinggi dengan menghargai kontribusi karyawan, dan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berkembang dan karyawan akan merasa lebih terikat dengan organisasi berkomitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian tentang penelitian tersebut, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang, bagaimana Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional yang dituangkan dalam skripsi dengan judul:

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kantor Dinas pendidikan dan kebudayaan kab. Agam membutuhkan pegawai yang Kompetensi dalam melakukan pekerjaan.
2. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam masih kurangnya

pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai dalam bekerja.

3. Kurangnya konsistennya disiplin pegawai dapat menurunkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
4. Butuh waktu lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
5. Kurangnya pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
6. Kurangnya rasa kepatuhan terhadap aturan yang masi rendah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
7. Kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga pekerjaan yang kurang baik dan optimal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
8. Kurangnya kuat rasa keterikatan emosional pegawai terhadap Kantor Dinas pendidikan dan Kebudayaan kab. Agam.
9. Kurangnya kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
10. Kurangnya rasa inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini. Penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompetensi (X1), Disiplin (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, serta Komitmen organisasional (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Komitmen Organisaional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab.Agam?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kab. Agam?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab.Agam?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada kantor Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam?’

1.5. Tujuan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kab. Agam.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Agam.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadibahan dalam menentukan dan memperbaiki kemajuan suatu perusahaan,serta dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa akan datang.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan gelar sarjana,dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia,khususnya Kompetensi, Disiplin, dan Komitmen Organisasional, serta dapat memberikan gambaran tentang permasalahan permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang.

4. Bagi Penelitian

Selanjutnya Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan bahanperbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.