

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi perusahaan. Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi

kepuasan. Segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ajaran islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tentram, tertib, dan maju, dimana moral kebaikan kebenaran dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat merata dinikmati bersama.

Menurut **(Iskarim, 2017)** mendefenisikan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan.

Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. kinerja adalah fungsi dari program mengatur program birokrasi berdasarkan kinerja telah dicapai oleh employee individu

kinerja karyawan megacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Salah satunya yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Sumatera Barat yang beroperasi di kota Padang. PDAM ini melayani masyarakat kota Padang dalam penyediaan jasa pengolahan air minum. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan PDAM Kota Padang itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor.

PDAM Kota Padang selama ini masih terkesan hanya fokus memberikan pelayanan pada warga pusat kota, sementara warga yang berada dikawasan pinggiran terkesan masih kesulitan mendapatkan pelayanan dari PDAM Kota Padang. Daerah pinggiran, seperti kawasan indarung atau lubuk kilangan secara umum, hanya sebagian saja yang menikmati air bersih dari PDAM Kota Padang. Padahal sumber air baku PDAM Kota Padang, justru berasal

dari kawasan hulu atau pinggiran Kota Padang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan cakupan layanan agar bisa mencapai minimal sama dengan tahun 2016, maka PDAM harus bekerja keras untuk meningkatkan prestasi Kerja. Dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi di dalam kinerja seorang karyawan sudah menjadi hal umum. Salah satunya PDAM Kota Padang. Masalah yang terjadi pada instansi berikut berupa kurangnya produktivitas kinerja pegawai yang dapat terlihat pada produktivitas tahun 2015 hingga 2019 PDAM Kota Padang yang terangkum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kinerja Karyawan
Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang
Tahun 2015-2019

| No | Uraian | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | Produksi air | 34.143.941 | 34.414.263 | 33.826.450 | 32.502.614 | 35.201.515 |
| 2 | Pem. Air di Instalasi | 1.031.047 | 1.033.829 | 1.073.775 | 1.009.773 | 1.172.939 |
| 3 | Distribusi Air | 32.986.883 | 33.390.434 | 32.752.676 | 31.513.347 | 34.028.576 |
| 4 | Penjualan Air | 17.989.121 | 19.403.645 | 20.695.742 | 21.222.059 | 22.647.675 |

Sumber : PT. PDAM Kota Padang

Dari tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa produktivitas kinerja karyawan selalu berfluktuasi setiap tahunnya pada PDAM Kota Padang. Dapat dilihat pada tahun 2015 sampai tahun 2019, dari lima tahun tersebut terlihat produksi air dari tahun 2015 sampai 2019 adalah 34.143.941 liter, 34.414.236 liter, 33.826.450 liter, 32.502.614 liter, 35.201.515 liter.. Namun tahun 2018 menunjukkan produksi air paling rendah pada PDAM Kota Padang yaitu 32.502.614 liter. Walaupun alasan menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut berbeda-beda, hal ini akan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat pada PDAM Kota Padang. Dari penjelasan

fenomena di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Self Efficacy, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Akan tetapi Pada Kantor PDAM Kota Padang, terlihat kinerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan parakaryawan dalam menjalankan pekerjaannya, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus digantikan dengan karyawan yang lain, banyaknya karyawan yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya karyawan yang sering izin dan cuti, ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan kantor PDAM Kota Padang, dan sangat banyaknya karyawan yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri karyawan Kantor PDAM Kota Padang sangat lemah. Hal seperti ini jelas akan mengganggu kinerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dibawah ini dapat dilihat daftar kehadiran karyawan Kantor PDAM Kota Padang.

Tabel 1.2

Daftar Absensi Karyawan PDAM

| Keterangan | Jumah pertahun | Persentase |
|------------------|----------------|------------|
| Sakit | 493 | 1,35 |
| Izin | 413 | 1,13 |
| Cuti | 492 | 1,34 |
| Terlambat | 1110 | 3,04 |
| Tanpa Keterangan | 174 | 0,47 |

Sumber : PT. PDAM Kota Padang

Dilihat pada tabel diatas fenomena yang dapat dilihat pada tahun 2018 banyaknya karyawan yang sakit sebanyak 493 kali (1,35%), karyawan yang izin sebanyak 413 kali (1,13%), karyawan yang cuti sebanyak 492 kali (1,34%), karyawan yang terlambat sebanyak 1110 kali (3,04) dan karyawan yang absen tanpa keterangan sebanyak 174 kali (0,47%). Hal ini berarti bahwa tingkat produktivitas karyawan sangat berdampak kepada absensi karyawan yang ada disana.

Self Leadership adalah efikasi diri yang mengacu pada kepercayaan diri individu akan kemampuan untuk sukses dalam melakukan sesuatu. *Self leadership* sebagai filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif juga suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. *self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self direction* dan *self motivation* yang di perlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. *Self Leadership* yang baik merupakan contoh bagi semua kariawan yang ada di dalam suatu organisasi. *self awareness* penting bagi individu sebagai pembentukan *leadership identity* khususnya bagi pengembangan diri individu. Untuk dapat mengembangkan diri maka diperlukannya kesadaran individu (*self awareness*) akan *leadership identity* yang dimiliki yaitu sejauhmana individu dapat menilai dirinya sendiri, baik kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki, karena individu sendirilah yang lebih mengerti mengenai kemampuan yang dimiliki.

Jika self leadership baik maka akan mengakibatkan kinerja kariawan menjadi semakin meningkat ,sedangkan self leadership yang buruk akan membuat kinerja kariawan menjadi semakin menurun. Pada penelitian yang dilakukan oleh **(Rahmanwaty, 2014)** menjelaskan bahwa *Self leadership* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Ida, 2019)** yang berjudul Pengaruh Training Framing Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman yang menyatakan bahwa Self-Efficacy, Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Dari Self-Leadership Terhadap Self-Efficacy. Kepemimpinan Self-Leadership Berpengaruh Terhadap Kinerja Egawai. Ini Berarti Bahwa Kepemimpinan Self-Leadership Yang Ada Di Lembaga **(Agung, 2015)**.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik seperti tidak adanya driskiminasi antar kariawan, jika budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut meningkat maka akan membuat kinerja kariawan menjadi semakin membaik, begitupun sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menurunkan kinerja pada kariawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh **Jamaluddin (2017)** menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh **Rodiathul (2016)** yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya yang menyatakan

bahwa Budaya Organisasi memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan menurut **Riska (2012)** menjelaskan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Artinya Perubahan Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Searah Terhadap Perubahan Kinerja Pegawai, Atau Dengan Kata Lain Apabila Terjadi Peningkatan Budaya Organisasi Maka Akan Terjadi Peningkatan Kinerja Pegawai Dan Secara Statistik Memiliki Pengaruh Yang Signifikan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Setiap seluruh tingkatan manajemen di dalam suatu perusahaan haruslah memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan jika disiplin kerja tersebut baik maka akan membuat kinerja menjadi semakin lebih baik sedangkan disiplin kerja yang menurun akan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang buruk akan menurunkan kinerja pada kariawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh **Sanjaya (2015)** menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh **Meilany (2015)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) yang menyatakan bahwa Dan Untuk Hasil Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana T Hitung Lebih Besar Dari T Tabel, Maka Hipotesa Yang Menyatakan Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dapat

Diterima. Sedangkan menurut **Pangarso (2016)** menjelaskan bahwa Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Positif Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal Ini Ditunjukkan Dengan Beberapa Uji Yang Dilakukan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu perusahaan seperti PDAM Kota Padang yang ingin mengusahakan agar Kinerja karyawan dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan self leadership, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dalam bekerja .Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh *Self Leadership*, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable *Intervening* Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya fluktuasi produktifitas kerja karyawan setiap tahunnya pada PDAM Kota Padang.

2. Fluktuasi yang terjadi disinyalir disebabkan oleh *Self Leadership* karyawan Kantor PDAM Kota Padang yang masih belum optimal.
3. Budaya Organisasi yang berkembang di Kantor PDAM Kota Padang belum sepenuhnya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Kedisiplinan yang rendah dilihat dari sering terjadinya pegawai yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat.
5. Kurangnya integrasi pada masing-masing bagian yang menyebabkan keterlambatan penerbitan surat keputusan bagi beberapa pegawai negeri sipil.
6. Kurangnya motivasi dalam mempelajari teknologi komputerisasi pada beberapa pegawai dikarenakan fasilitas yang disediakan kurang memadai
7. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja
8. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan
9. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas maka penulis membatasi variabel bebas pada *Self Leadership* (X1), Budaya

Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Z) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?
4. Bagaimana Pengaruh *Self Leadership*, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. ?
5. Bagaimana Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?
6. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?
7. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?
8. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang?

9. Bagaimana Pengaruh *Self Leadership*, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. ?
10. Bagaimana Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* ?
11. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* ?
12. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah diterapkan maka maksud dan tujuan penulisan tesis ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Leadership* Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
4. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Leadership*, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.

5. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
6. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
7. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
8. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
9. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Leadership*, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
10. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
11. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
12. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis secara pribadi maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan. Mafaat tersebut antara lain:

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat member masukkan bagi pihak sekolah akan pentingnya kecerdassan emosional dalam membuat suatu keputusan ataupun peraturan demi kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang *Self Leadership*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, *Employee Ability* dan Komitmen Organisasi.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan, pengetahuan tentang *Self Leadership*, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, *Employee Ability* dan Komitmen Organisasi. Serta dapat menjadi

kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan.