

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya sudah tentu mempunyai maksud dan tujuan. Organisasi mempunyai beberapa sumber daya yang akan menyokong berjalannya kegiatan organisasi tersebut. Semua sumber daya yang dimiliki mempunyai peran dan porsi yang berbeda-beda dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam arti kata masing-masing divisi walaupun peran dan fungsinya berbeda akan tetapi tujuannya sama, baik itu dalam suatu organisasi sosial maupun organisasi komersial. Untuk itu sangatlah penting penerapan ilmu manajemen di setiap organisasi, dimana manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu S P, 2019)

Walaupun dalam prakteknya manajemen tersebut akan dibagi-bagi menjadi beberapa fungsi, seperti fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengkoordinasian dan fungsi pengawasan. Namun secara keseluruhan semua fungsi tersebut mempunyai tujuan yang sama atau semua fungsi manajemen saling terintegrasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Dari beberapa fungsi manajemen yang telah disebutkan diatas, dan pentingnya ilmu manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat dilihat bahwa peran yang sangat penting adalah peran dari sumber daya manusia yang bertugas menjalankan dari semua fungsi manajemen tersebut. Sumber daya

modal yang dimiliki berapapun besarnya jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang berkompeten maka tujuan dari organisasi atau perusahaan tidak akan dapat dicapai, demikian juga halnya dengan sarana dan prasarana yang dimiliki, bagaimanapun majunya teknologi sarana dan prasarana yang digunakan akan tetapi tidak digunakan oleh sumber daya manusia yang cakap dan kompeten akan berujung kepada tidak terpakai secara optimal sehingga tujuan organisasi dan perusahaan tidak tercapai. (Sinambela, 2019)

Didalam manajemen sebuah organisasi, tentunya mempunyai fungsi pengawasan yang mana ditujukan untuk mengevaluasi dari semua sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana cara pengelolaannya. Sebagai bahan rujukan bagi organisasi untuk mengevaluasi sumber daya manusia atau karyawannya adalah melalui kinerja karyawannya, karyawan yang berkinerja baik tentunya akan mempunyai kontribusi yang baik terhadap organisasi begitu juga sebaliknya. Apapun bentuk organisasi (organisasi publik atau bisnis) sudah barang tentu mengedepankan kinerja. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Keberadaan karyawan disebuah organisasi merupakan faktor yang sangat vital demi keberlangsungan organisasi tersebut. Dengan demikian organisasi bisa

berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan semula jika semua karyawannya berkerja dengan baik, bekerja dengan baik artinya mempunyai kinerja yang baik. Untuk itu organisasi harus mempunyai perhatian yang serius terhadap karyawannya, harus ada standar kerja atau penilaian dari kinerja karyawan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawannya, jika kinerjanya kurang harus ada pembinaan agar bisa meningkatkan kinerja, dan jika kinerja karyawan dinilai sudah baik, maka organisasi harus memfasilitasi agar karyawan tersebut bisa mempertahankan kinerjanya. (Purwanto, 2016)

Universitas Dharmas Indonesia (UNDHARI) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat yang terletak di kabupaten Dharmasraya. Universitas Dharmas Indonesia merupakan gabungan dari beberapa Sekolah tinggi yang sudah ada. Sekolah tinggi-sekolah tinggi tersebut adalah STIKES Dharmasraya yang berdiri pada tahun 2007 melalui SK Mendiknas RI nomor 74/D/O/2007, STMIK Dharmasraya yang berdiri pada tahun 2008 melalui SK Mendiknas RI No 109/D/O/2008 dan STKIP Dharmasraya yang berdiri pada tahun 2011 melalui SK Mendiknas RI No 39/D/O/2011. Tahun 2015, tepatnya tanggal 02 Oktober 2015 ketiga Sekolah Tinggi yang diselenggarakan oleh Yayasan Amanah Ampang Kuranji ini berubah bentuk menjadi Universitas Dharmas Indonesia.

Saat ini UNDHARI sudah mempunyai 4 fakultas yang terdiri dari 14 program studi yang dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Fakultas dan program studi Universitas Dharmas Indonesia

No	Fakultas	Program Studi
1.	Fakultas Ilmu Kesehatan	S1 Keperawatan
		D3 kebidanan
		Profesi Ners
2.	Fakultas Ilmu Komputer	S1 Sistem Informasi
		S1 Teknik Informatika
		D3 Teknik Komputer
3.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	S1 PGSD
		S1 PGPAUD
		S1 Pendidikan Olahraga dan Kesehatan
		S1 Pendidikan Bahasa Indonesia
		S1 Pendidikan Bahasa Inggris
4.	Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis	S1 Manajemen
		S1 Hukum

Sumber : *LPMI UNDHARI 2021*

Dewasa ini persaingan di antara penyelenggara pendidikan tinggi sangat ketat, karena semakin meningkatnya kesadaran dari masyarakat terhadap akan pentingnya pendidikan. Untuk itu, bagi penyelenggara pendidikan tinggi dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Perguruan tinggi merupakan suatu organisasi yang menawarkan pelayanan jasa bagi mahasiswa, dengan demikian kualitas layanan harus menjadi perhatian utama bagi perguruan tinggi tersebut, agar tercapainya kualitas layanan yang baik maka perguruan tinggi harus memperhatikan kinerja dari karyawannya supaya dalam bekerja karyawan tersebut menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

Untuk mencapai Visi dan Misi UNDHARI, dibutuhkan SDM unggul, baik dosen maupun tenaga kependidikan. SDM yang dimiliki oleh UNDHARI terdiri atas tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan dan pembantu pelaksana (staf

administrasi). Dosen terdiri dari 91 orang, dengan persentase tingkat pendidikan sejumlah orang (6,59%) dosen berkualifikasi pendidikan S3 dan sejumlah orang (93,41%) dosen berkualifikasi pendidikan S2.

Tabel 1.2

Kecukupan Dosen Universitas Dharma Indonesia

No	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Pendidikan Tertinggi			Jumlah
		S3	S2	Profesi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	FAKULTAS ILMU KESEHATAN		22		22
2	FAKULTAS ILMU KOMPUTER	2	16		18
3	FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN	4	35		39
4	FAKULTAS HUKUM DAN EKONOMI BISNIS		12		12
JUMLAH		6	85		91

Sumber : LPMI UNDHARI 2021

Dari persentase bisa disimpulkan bahwa persentase dosen berpendidikan S3 masih rendah. Dengan rincian Fakultas Ilmu Kesehatan memiliki 22 orang dosen berkualifikasi S2, Fakultas Ilmu Komputer memiliki 2 orang dosen berkualifikasi S3 dan 16 orang dosen berkualifikasi S2, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan memiliki 4 orang dosen berkualifikasi S3 dan 35 orang dosen berkualifikasi S2, dan Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis memiliki 12 orang dosen berkualifikasi S2.

Tabel 1.3

Capaian Penelitian Sumber Dana DIKTI Penelitian Dosen Pemula

FAKULTAS	TAHUN			
	2017	2018	2019	2020
FIKES	3	1	-	-
FILKOM	3	5	1	1
FKIP	3	6	5	6
FHEB	1	-	2	1

Sumber : LPPM UNDHARI 2021

Dari Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat masih rendahnya Dosen yang melakukan pengajuan penelitian dosen pemula dengan sumber dana penelitian dari kementerian pendidikan perguruan tinggi (DIKTI), Kecenderungannya malah menurun dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2017 dan 2018 masing-masing berjumlah 12 dosen yang lulus penelitian SIM-LITABMAS. Pada tahun 2017 rincian per fakultas dosen yang lulus penelitian SIM-LITABMAS adalah FIKES, FILKOM dan FKIP masing-masing lulus 3 orang, sementara FHEB 1 orang. Tahun 2018 FIKES ada 1 orang, FILKOM 5 orang, FKIP 6 orang sementara FHEB tidak ada yang lulus. Pada tahun 2019 dan 2020 malahan menurun menjadi 8 orang pada masing-masing tahun tersebut. Dimana tahun 2019 sebarannya FILKOM ada 1 orang, FKIP ada 5 orang, FHEB ada 2 orang sementara FIKES tidak ada. Kondisi tahun 2020 jumlah yang lulus sama dengan tahun 2019 tetapi sebarannya FIKES kembali tidak ada yang lulus, FILKOM ada 1 orang, FKIP lulus 6 orang dan FHEB ada 1 orang.

Tabel 1.4 :

Capaian Pengabdian Kepada Masyarakat

FAKULTAS	TAHUN			
	2017	2018	2019	2020
FIKES	-	-	8	20
FILKOM	-	-	1	4
FKIP	-	-	16	20
FHEB	-	-	2	11

Sumber : LPPM UNDHARI 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, capaian Pengabdian kepada masyarakat dosen UNDHARI dapat dilihat pengabdian yang terdata tahun 2019 ada sebanyak 27 pengabdian yang tersebar 8 dari dosen FIKES, 1 pengabdian dari dosen FILKOM, 16 pengabdian dari dosen FKIP dan 2 pengabdian dari dosen FHEB. Tahun 2020 terjadi peningkatan jumlah penelitian dimana pada tahun 2020 ada sebanyak 55 pengabdian kepada masyarakat. Dimana FIKES melakukan 20 pengabdian, FILKOM sebanyak 4 pengabdian, FKIP 20 pengabdian dan FHEB ada sebanyak 11 pengabdian. Dari data pengabdian tahun 2019-2020 dapat dilihat bahwa lebih 70 % pengabdian dilakukan oleh FIKES dan FKIP.

Selain dosen, Universitas Dharmas Indonesia juga memiliki tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan yang ditugaskan pada unit-unit penunjang Universitas Dharmas Indonesia. Berikut ini tabel sebaran tenaga kependidikan Universitas Dharmas Indonesia.

Tabel 1.5**Kecukupan Tenaga Kependidikan Universitas Dharmas Indonesia**

No	Jenis Tenaga Kependidikan	Jumlah tenaga kependidikan dengan Prndidikan Terakhir							Jumlah
		S3	S2	S1	D3	D2	D1	SMA/SMK	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Pustakawan			1		2			3
2	Laboran/Teknisi/Analisis/Operator Programmer		1	7					8
3	Administrasi Keuangan dan Akademik		1	11					12
4	Satpam			1		1		1	3
5	Sopir			2				1	3
6	Cleaning Service							6	6
7	Sarana Prasarana			1				1	2
JUMLAH		0	2	23	0	3	0	9	37

Sumber: *LPMI UNDHARI 2021*

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kependidikan di Lingkungan Universitas Dharmas Indonesia Berjumlah 37 Orang, dengan sebaran di 7 jenis bidang kerja. Dari jumlah tersebut yang tenaga kependidikan dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 2 orang, latar belakang pendidikan S1 berjumlah 23 orang, D3 ada 0 orang, D2 ada 3 orang, dan yang berlatang pendidikan SMA/SMK sederajat ada 9 orang.

Tabel 1.6**Hasil Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan UNDHARI**

Penilaian	Aspek teknis dan hasil kerja	Aspek manajerial	Aspek keperilakuan
2017-2018			
Sangat Baik	85%	81%	85%
Baik	14%	19%	14%
Kurang	1%	0%	1%
Sangat Kurang	0%	0%	0%
2018-2019			
Sangat Baik	78%	69%	78%
Baik	22%	31%	22%
Kurang	0%	0%	0%
Sangat Kurang	0%	0%	0%
2019-2020			
Sangat Baik	71%	57%	59%
Baik	29%	43%	41%
Kurang	0%	0%	0%
Sangat Kurang	0%	0%	0%

Sumber : LPMI UNDHARI 2021

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan UNDHARI dilakukan oleh atasan, Rekan Kerja dan Karyawan sendiri. Sementara pengolahan data di lakukan oleh LPMI UNDHARI. Berdasarkan data di atas dapat kita lihat pada aspek teknis dan hasil kerja penilaian ini pada level sangat baik dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan dimana pada tahun 2017-2018 level sangat baik ada 85 %, tahun 2018-2019 turun menjadi 78 %, penurunan ini masih berlanjut pada tahun 2019-2020 dimana level sangat baiknya menjadi 71 %. Penilaian pada aspek manajerial juga demikian, level sangat baiknya juga menurun dari tahun ketahun dimana tahun 2017-2018 berada pada angka 81 %, turun menjadi 69 % pada tahun 2018-2019 dan turun lagi menjadi 57 % pada tahun 2019-2020. Penilaian pada aspek Keperilakuan juga demikian mengalami penurunan level sangat baiknya dari tahun ke tahunnya

dimana tahun 2017-2018 mencapai angka 85 %, tahun 2018-2019 menjadi 78 % dan turun lagi menjadi 59 % pada tahun 2019-2020.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari LPPM dan LPMI UNDHARI, ditemukan permasalahan kinerja pegawai di UNDHARI. Budaya organisasi yang dinilai masih mempunyai beberapa kelemahan sehingga berdampak kepada karakteristik organisasi yang masih menunggu arahan dari pimpinan masih dominan, selain itu sikap disiplin dari karyawan yang masih rendah juga menjadi perhatian, masih banyak karyawan yang datang terlambat, kehadiran yang kurang terkontrol seperti pagi ceklok dan pulang cepat, pada jam kerja masih banyak yang duduk dikantin. Motivasi kerja dari diri karyawan juga dinilai masih rendah. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh (Kasmir, 2018), Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut : Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja

Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Anglo Kinicki dalam (Wibowo, 2017) motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Robbins dalam (Wibowo, 2017) Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari karyawan merupakan faktor yang paling penting diperhatikan, karena ini menyangkut kepada faktor

pendorong karyawan tersebut bekerja dengan baik. Motivasi kerja itu bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dapat juga berasal dari luar diri karyawan tersebut.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Sinambela, 2019), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketaatan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini tentunya dapat meningkatkan semangat kerja, dengan demikian akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin sebagai instrumen bagi karyawan untuk melatih kepribadiannya agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin tidak berbentuk dengan sendirinya dan dalam waktu yang singkat, salah satu cara untuk menunjukkan sikap disiplin adalah melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut (Malayu S P, 2019), berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi memiliki kareakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Sebagaimana di jelaskan oleh (Torang, 2016) bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan(belief), norma (Norm), nilai (value), dan system (system yang dipandang sebagai karakter inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktifitas dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di Universitas Dharmas Indonesia (UNDHARI) memiliki budaya organisasi tersendiri dan karakteristik yang berbeda dengan Organisasi lainnya. Karakteristik primer dari budaya organisasi oleh Robbins dan Judge dalam (Tewal, Bernhard, 2017) dipakai sebagai indikator budaya organisasi yang memiliki karakteristik berbeda antara satu dengan lainnya. Tujuh karakteristik primer dari suatu budaya organisasi tersebut yaitu inovasi pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi budaya, keagresifan dan kemantapan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Dharmas Indonesia Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut:

1. Motivasi kerja karyawan di Universitas Dharmas Indonesia di nilai masih rendah
2. Disiplin kerja karyawan di Universitas Dharmas Indonesia di nilai masih rendah
3. Budaya Organisasi di Universitas Dharmas Indonesia di nilai masih kurang kuat.
4. Pelatihan kerja yang dilaksanakan masih sedikit, rata-rata 2 kali setahun
5. Kompensasi yang diterima karyawan di nilai belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dharmas Indonesia
6. Gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dharmas Indonesia.
7. Lingkungan kerja yang kondusif di nilai belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dharmas Indonesia.
8. Komunikasi antar karyawan belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dharmas Indonesia.
9. Peran pengawasan belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dharmas Indonesia.
10. Komitmen organisasi belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Dharmas Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka peneliti membatasi subyek penelitian adalah khusus karyawan dengan status dosen di Universitas Dharmas Indonesia. Sementara Variabel penelitian penulis batasi dengan Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas, Selanjutnya Kinerja Dosen (Y) sebagai variabel terikat, dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Universitas Dharmas Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di jabarkan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?

7. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
5. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia?
6. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?
7. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Dharmas Indonesia melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Bagi Objek Penelitian

Memberikan sumbangan pemikiran kepada dewan pimpinan di lingkungan objek penelitian untuk lebih memahami kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan terhadap karyawan Universitas Dharmas Indonesia untuk mengetahui faktor- faktor yang memberikan dampak terhadap kinerjanya.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu dapat juga dilakukan sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.