

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berprestasi Kerja dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai suatu organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari guru, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak guru yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan organisasi tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja guru yang tidak maksimal. Seorang guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Oleh karena itu kinerja guru disekolah harus optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi. Agar sekolah berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan pegawai yang cakap, terampil, taat peraturan, serta mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal merupakan unsur yang sangat penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan. Hal ini dikarenakan kualitas pendidikan merupakan faktor penentu dari terciptanya sumber daya manusia yang baik. Kualitas pendidikan itu sendiri dapat tercermin dari pelaksanaan pendidikan yang berjalan, tentu saja tidak terlepas dari peran serta guru yang ada. Dengan adanya kinerja guru yang baik dan berkualitas, dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

SMP Negeri 10 Mukomuko merupakan Sekolah Menengah Pertama di lingkungan kabupaten mukomuko yang sangat strategis dan berfasilitas lengkap. SMP 10 Mukomuko ini berawal dari SMP 7 Mukomuko yang berdiri pada tahun 1990-1995. Kemudian berubah nama menjadi SLTPN 7 Mukomuko pada tahun 1995-2004. Kemudian berubah lagi menjadi SMPN 2 Lubuk Pinang pada tahun 2004-2009. Barulah dari tahun 2009-sekarang menjadi SMP N 10 Mukomuko. Yang terletak di Jl. Pendidikan Desa Agung Jaya, Kec. Air Manjuntjo, Kab. Mukomuko, Prov. Bengkulu.

Lembaga organisasi tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, khususnya bagi guru yang bekerja di SMP N 10 Mukomuko harus menunjukkan kinerja yang lebih dengan memberikan pelayanan yang lebih baik lagi. Kinerja pegawai harus efektif dalam menjalankan tugasnya karena sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu harus mengedepankan tujuan lembaga demi kepentingan bersama, diantaranya adalah bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan yang berada didalam lingkungan tersebut. Dalam banyak hal guru memang digunakan sebagai garda terdepan untuk menyelesaikan berbagai persoalan mengenai data atau informasi yang diperlukan sekolah bagi kepentingan dan kelancaran pendidikan. Selain itu guru harus bisa saling mendukung satu sama lain dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Seorang guru harus mematuhi peraturan yang di buat oleh kepala sekolah. Tetapi guru masih banyak yang terlambat datang tidak tepat waktu, hal itu merupakan tindakan yang kurang disiplin. Karna itu seorang guru harus bisa belajar menghargai waktu dan mendisiplinkan diri.

Menurut **(Wardani, 2021)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja guru. Kemampuan guru mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik.

Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan sekolah.

Menurut **(Nur et al., 2017)** Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi

Di dalam suatu sekolah pada dasarnya mengharapkan kinerja guru yang maksimal. Sebab dengan kinerja guru yang baik tentu mampu dapat mencapai sasaran yang ada. Berhubungan dengan meningkatkan kinerja guru yang ada salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan seseorang. Dengan ada dorongan dari seorang pemimpin dapat membuat guru dapat bekerja lebih giat untuk mampu mencapai tujuan.

Menurut **(Kartikasari & Djastuti, 2017)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diperlukan perusahaan untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Tanpa disiplin guru sulit mencapai hasil yang optimal. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Menurut **(Nisa, 2018)** Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan

Motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru. Keberhasilan dari suatu sekolah tidak terlepas dari peran guru yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya guru yang memiliki motivasi dan komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Agar semua tujuan organisasi tercapai, tentunya sekolah meningkatkan motivasi kerja pada setiap guru. Untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya guru yang berkualitas. Untuk itu, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang

pimpinan. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada guru, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut **(Mu, 2019)** Kepuasan Kerja adalah penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Karyawan akan menilai perbedaan apa yang diharapkan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan organisasi kepadanya yaitu perasaan bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, pengawas, maupun lingkungan pekerjaan menyeluruh.

Guru merupakan pemeran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu salah satu faktor agar tercapainya tujuan organisasi agar bisa tercapai diantaranya dengan memiliki gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang tinggi serta ditunjang dengan kinerja guru yang baik.

Tabel 1. 1
Kinerja Guru Pada SMP Negeri 10 Mukomuko
Tahun 2019-2020

No	Kegiatan	Target	Pencapaian	
			2019	2020
1.	Menyusun program pembelajaran	100%	86,21%	86,23%
2.	Menyusun kegiatan pembelajaran	100%	85,79%	85,77%
3.	Melaksanakan evaluasi pembelajaran	100%	85,77%	85,94%
4.	Menganalisis hasil pembelajaran	100%	83,70%	86,12%
5.	Menyusun silabus pembelajaran	100%	85,76%	85,78%

Sumber: Kinerja Guru Pada SMP Negeri 10 Mukomuko

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa kegiatan Pada SMP Negeri 10 Mukomuko. Target yang ditentukan sebelumnya yaitu 100% tetapi belum dapat tercapai dengan baik. Dilihat dari data diatas pada Menyusun program pembelajaran pencapaian di tahun 2019 yaitu 86,21% sedangkan di tahun 2020 yaitu 86,23%, Menyusun kegiatan pembelajaran pencapaian di tahun 2019 yaitu 85,79% sedangkan ditahun 2020 yaitu 85,77%, Melaksanakan evaluasi pembelajaran pencapaian di tahun 2019 yaitu 85,77% sedangkan tahun 2020 yaitu 85,94%, Menganalisis hasil pembelajaran pencapaian di tahun 2019 yaitu 83,70% sedangkan tahun 2020 yaitu 86,12%, Menyusun silabus pembelajaran pencapaian di tahun 2019 yaitu 85,76% sedangkan tahun 2020 yaitu 85,78%. Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa

kinerja guru dan kepuasan kerja pegawai pada SMP Negeri 10 Mukomuko belum optimal, disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi.

Berdasarkan uraian diatas untuk mencapai hasil yang optimal dalam menciptakan kinerja guru pada SMP Negeri 10 Mukomuko berbagai upaya telah dilakukan untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja gurunya. Tetapi disisi lain kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan yang belum sepenuhnya memperhatikan dan memberi arahan kepada seluruh pegawainya atas pekerjaan yang diberikannya, kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap guru akan menimbulkan ketidaksadaran dan tanggung jawab guru dalam melakukan perjaannya. Seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kurang mampu menghargai waktu . Maka dari itu gaya kepimpinan sangatlah penting agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja agar dapat memberikan kepuasan kerja secara maksimal.

Tabel 1. 2
Absensi Guru SMP Negeri 10 Mukomuko
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	30	28	2	-	-	-
Februari	30	26	3	-	-	1
Maret	30	29	1	-	-	-
April	30	27	2	-	1	-
Mei	30	25	3	-	1	1
Juni	30	29	1	-	-	-
Juli	30	26	2	-	-	2
Agustus	30	24	3	-	2	1
September	30	29	1	-	-	-
Oktober	30	27	1	-	1	1
November	30	25	2	-	1	2
Desember	30	29	1	-	-	-

Sumber: Absen Guru SMP Negeri 10 Mukomuko

Dari tabel 1.2 diatas terlihat pada SMP N 10 Mukomuko absensi guru pada tahun 2020 dimana pada bulan Januari hadir tepat waktu sebanyak 28 orang, yang terlambat 2 orang, kemudian pada bulan Februari hadir tepat waktu sebanyak 26 orang, yang terlambat 3 orang dan yang sakit sebanyak 1 orang, lalu pada bulan Maret hadir tepat waktu sebanyak 29 orang, dan yang terlambat sebanyak 1 orang, pada bulan April hadir tepat waktu sebanyak 27 orang, yang terlambat 2 orang, dan yang izin sebanyak 1 orang, pada bulan Mei hadir tepat waktu sebanyak 25 orang, yang terlambat 3 orang, izin sebanyak 1 orang dan yang

sakit 1 orang, pada bulan Juni hadir tepat waktu sebanyak 29 orang dan yang terlambat 1 orang, pada bulan Juli hadir tepat waktu sebanyak 26 orang, yang terlambat 2 orang, dan yang sakit sebanyak 2 orang, pada bulan Agustus hadir tepat waktu sebanyak 24 orang, yang terlambat 3 orang, izin sebanyak 2 orang, dan yang sakit 1 orang, pada bulan September hadir tepat waktu sebanyak 29 orang dan yang terlambat 1 orang, pada bulan Oktober hadir tepat waktu sebanyak 27 orang, yang terlambat 1 orang, izin sebanyak 1 orang dan sakit sebanyak 1 orang, pada bulan November hadir tepat waktu sebanyak 25 orang, yang terlambat 2 orang, yang izin 1 orang dan yang sakit 2 orang, pada bulan Desember hadir tepat waktu sebanyak 29 orang, dan yang terlambat sebanyak 1 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu guru cukup tinggi tetapi data guru yang terlambat selalu cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang rendah. Hal ini akan berpengaruh pada disiplin kerja SMP N 10 Mukomuko yang tidak maksimal, karena pada saat guru terlambat datang untuk bekerja maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda sehingga kinerja guru yang kurang optimal.

Disisi lain gaya kepemimpinan sangat penting dalam suatu kemajuan pendidikan. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau kemampuan dari masing-masing pemimpin dalam berkomunikasi dan bersikap untuk mendorong pegawai agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Dengan dorongan pemimpin seorang guru dapat bekerja lebih

maksimal. Dalam sebuah organisasi gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memahami perilaku setiap individu yang ada di sebuah organisasi dan menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasi tersebut.

Bedasarkan hasil wawancara masih ada guru yang datang terlambat, maka dapat dilihat tingkat disiplin kerja guru SMP N 10 Mukomuko belum optimal. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari guru dimana masih banyak yang belum bisa menghargai waktu. Hal tersebut akan membuat lambatnya tugas yang diselesaikan oleh para guru.

Selain itu motivasi kerja juga sangatlah penting, pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Dengan motivasi yang diberikan belum optimal maka akan membuat seorang guru dalam suatu organisasi membutuhkan dorongan untuk berhasil mencapai tujuan organisasi. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja akan bekerja lebih bagus dan semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga dapat menghasilkan motivasi yang baik untuk kedepannya. Memberikan motivasi kerja menjadi landasan yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Motivasi yang

diberikan oleh pemimpin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut **(Rahman, 2018)** Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Menurut **(Syafrina, 2017)** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Selanjutnya penelitian Menurut **(Ajabar & Marina, 2019)** Berdasarkan pada kesimpulan penelitian, maka ketiga hipotesa yang diajukan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independent motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja guru.

Menurut **(Damrus, 2018)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN**

KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMP N 10 MUKOMUKO”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja guru yang belum optimal.
2. Gaya kepemimpinan yang belum optimal.
3. Disiplin kerja yang belum optimal.
4. Motivasi kerja yang diberikan belum optimal.
5. Kurangnya arahan dari pimpinan kepada guru.
6. Kepuasan kerja yang belum tercapai.
7. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri.
8. Kurangnya komunikasi antara sesama guru.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja(X3) terhadap kinerja guru (Y) dan kepuasan kerja (Z) di SMP N 10 Mukomuko.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada SMP N 10 Mukomuko ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP N 10 Mukomuko?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP N 10 Mukomuko?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada SMP N 10 Mukomuko?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan SMP N 10 Mukomuko?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan SMP N 10 Mukomuko?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasann Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP N 10 Mukomuko?
8. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP N 10 Mukomuko?
9. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP N 10 Mukomuko?
10. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP N 10 Mukomuko?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada SMP N 10 Mukomuko.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP N 10 Mukomuko.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP N 10 Mukomuko.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada SMP N 10 Mukomuko.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP N 10 Mukomuko.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP N 10 Mukomuko.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP N 10 Mukomuko.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP N 10 Mukomuko.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP N 10 Mukomuko.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP N 10 Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk pemimpin dalam menyusun program peningkatan serta kebijakan kinerja guru kedepannya lebih baik lagi serta dapat tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan peneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah peneliti dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut selain itu sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

d. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.