

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI  
DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA BARAT**

**SKRIPSI**

Disusun untuk memenuhi salah satu syarat sidang skripsi  
Guna memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**AYU MENTARI MARIAM**

**114010096**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan kompetensi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 95 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 70,5%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 56,2%. Sedangkan kompetensi koefisiennya sebesar 14,3%.

Kata kunci : Kompetensi , disiplin kerja dan kinerja pegawai

## **ABSTRACT**

*Human resource management can not be separated from the factors that employees are expected to perform at their best in order to achieve organizational goals. Employees are the main asset of the organization and has a strategic role in the organization is as a thinker, planner, and controlling the activities of the organization. Organizations need their human resources factor potential both leaders and employees on assignment and supervision pattern is what determines the achievement of company objectives. Therefore necessary support competence and discipline in order to improve the performance of these employees.*

*This study aimed to examine the effect of competence and discipline to employee performance either partially or simultaneously to the Office of Dinas Komunikasi dan Informatika (Department of Communications and Information Technology) West Java Province. The method used is descriptive and verification method with a sample of 95 respondents. Data were collected by using questionnaires and data analysis used is multiple linear regression analysis, multiple correlation and coefficient of determination.*

*The results showed that competence, discipline and performance of employees working at the Dinas Komunikasi dan Informatika (Department of Communications and Information Technology) West Java Province can be quite good. Competence and discipline of work has a significant influence on employee performance improvement simultaneously in the amount of 70.5%. The dominant influence of the independent variable is the discipline of work with a coefficient of 56.2%. Whereas the competence of the coefficient of 14.3%.*

*Keywords: Competence, labor discipline and employee performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baiknya sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

Diskominfo provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintahan daerah Jawa Barat yang bergerak dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Diskominfo

dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran yang tidak persoalan teknis, tapi juga kebijakan baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik. Diskominfo memiliki hubungan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemkominfo), dibentuknya Diskominfo tujuannya adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Kominfo khususnya di daerah Jawa Barat. Diskominfo Jabar memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola system teknologi informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat daerah Jawa Barat pada khususnya agar bisa mendapatkan dan menikmati informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi**  
**Jawa Barat Periode Januari-Agustus 2014**

Bulan	≤59.9% (TB)	60-69.9% (KB)	70-79.9% (CB)	80-89.9% (B)	90-100% (SB)
Januari	3.13%	1.04%	3.13%	10.15%	11.46%
Februari	3.13%	0%	4.17%	16.67%	15.63%
Maret	2.08%	3.13%	5.20%	17.70%	15.62%
April	1.05%	2.10%	7.37%	15.79%	8.42%
Mei	2.10%	2.10%	9.47%	13.68%	5.26%
Juni	3.19%	2.12%	5.32%	20.21%	8.51%
Juli	2.12%	1.06%	5.32%	20.21%	8.21%
Agustus	1.07%	2.15%	3.22%	20.43%	12.90%
Keterangan:					
Kategori Tingkat Persentase					
TB = Tidak Baik      ≤59.9%					
KB = Kurang Baik    60-69.9%					
CB = Cukup Baik     70-79.9%					
B = Baik              80-89.9%					
SB = Sangat Baik    90-100%					

Sumber: Dsikominfo Jabar 2014

Seperti yang tertera pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Diskominfo mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2014. Hal ini terlihat masih terdapat kinerja pegawai yang tidak konsisten, karena

mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah sehingga pegawai belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya.

Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Diskominfo sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Kinerja berkaitan dengan masalah-masalah internal organisasi, masalah eksternal maupun masalah dari pribadi pegawainya itu sendiri.

Pegawai merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam suatu organisasi, tanpa pegawai organisasi akan kesulitan dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi akan sulit untuk dicapai. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:294) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mengetahui masalah apa yang menjadi penyebab

menurunnya kinerja pegawai Diskominfo penulis melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan pra-kuesioner kepada pegawai Diskominfo.

**Tabel 1.2**  
**Hasil pra-survey mengenai kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika**  
**Provinsi Jawa Barat**

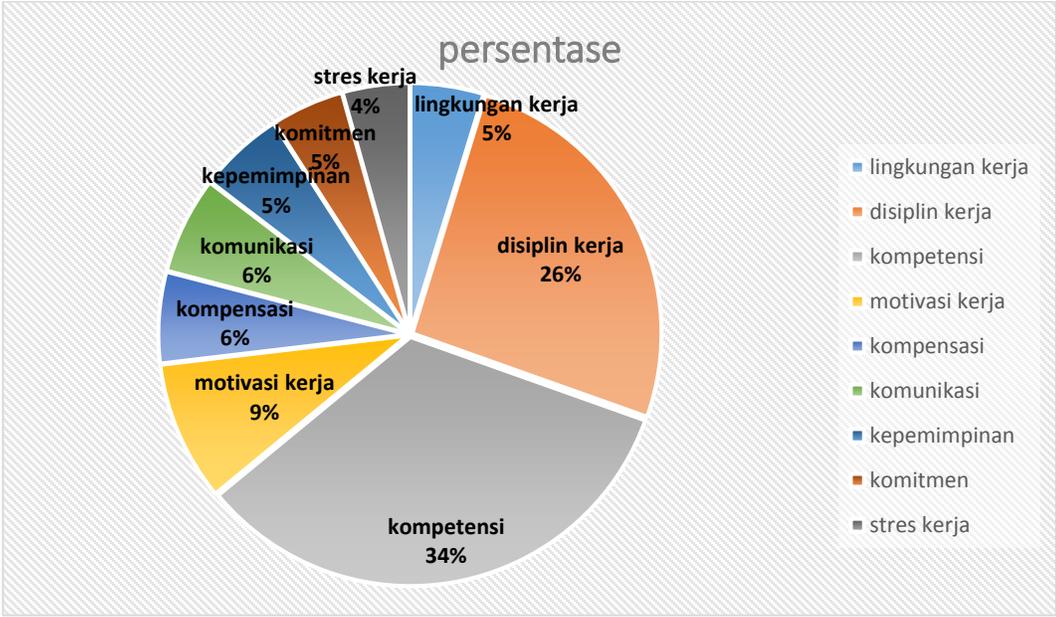
Dimensi	Buruk		Baik	
	Jumlah(n)	Persentase(%)	Jumlah(n)	Persentase(%)
Kualitas	11	36.67%	19	63.33%
Kuantitas	10	33.33%	20	66.67%
Kerja sama	12	40%	18	60%
Tanggung jawab	15	50%	15	50%
Tingkat kehadiran ditempat kerja	14	46.66%	16	53.55%

Sumber: hasil data pra survey 2015

Dilihat dari hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis pada 30 responden di Diskominfo, dapat dilihat bahwa yang menjawab kualitas kinerja dalam penilaian buruk ada pada tingkat paling rendah dengan persentase 36.67%, dan penilaian buruk yang tertinggi adalah pada tingkat kehadiran di tempat kerja dengan persentase 46.66%. Artinya kualitas kerja pegawai Diskominfo pada pencapaian target organisasi masih ada yang dinilai belum mencapai harapan organisasi.

Ketidak konsistenan kinerja pegawai yang terjadi tidak semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap pegawai yang ada di organisasi yaitu faktor

kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja pegawai dan kompetensi pegawai, motivasi, stress kerja dan kompensasi. Selain faktor internal, faktor eksternal pun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja didalam organisasi. Faktor-faktor tersebut tentunya harus diperhatikan oleh organisasi sehingga kinerja dari masing-masing pegawai mencapai optimal dan memenuhi keinginan organisasi. Setelah dilakukan survey kepada pegawai, penulis pun membuat peringkat masalah apa saja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja perusahaan. Berikut adalah hasil dari presentase peringkat masalah yang memberikan kontribusi tertinggi kepada kinerja organisasi.



**Gambar 1.1**  
**Persentase Peringkat Masalah yang Memberikan Kontribusi tertinggi**  
**pada Kinerja di Diskominfo Jabar**

Dari data di atas dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh besar terhadap kinerja di Diskominfo adalah kompetensi pegawai dengan nilai 34% , hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi tertinggi di Diskominfo. Variabel kedua yang memberikan kontribusi tertinggi adalah tingkat disiplin kerja pegawai di Diskominfo dengan mencapai nilai sebesar 26% , hal ini menunjukkan disiplin kerja merupakan variabel terbesar kedua yang menjadi masalah dalam kinerja pegawai diskominfo.

Berdasarkan dari data yang penulis dapatkan tentang variabel yang mempengaruhi kinerja di Diskominfo, bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja di Diskominfo adalah variabel kompetensi dan disiplin kerja para pegawai Diskominfo. Maka dari itu penulis melakukan pra survey tentang masalah kompetensi pegawai di Diskominfo. Berikut adalah hasil pra survey mengenai kompetensi pegawai Diskominfo:

**Tabel 1.3**  
**Hasil pra survey kompetensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika**  
**Provinsi Jawa Barat**

Dimensi	Buruk		Baik	
	Jumlah(n)	Persentase(%)	Jumlah(n)	Persentase(%)
Motif	14	46.66%	16	53.33%
Sikap	10	33.33%	20	66.67%
Kemampuan	9	30%	21	70%
Pengetahuan	11	36.67%	19	63.33%

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai Diskominfo masih terdapat masalah seperti ketidaksesuaian anantara tugas yang diberikan dengan kemampuan pegawai, ketidaksesuaian jabatan yang saat ini diduduki dengan latar belakang pendidikan pegawai. Hal ini ini bisa dilihat dari jawaban responden bahwa yang dinilai masih buruk adalah pada dimensi motif dengan presentase jawaban sebesar 46,66%.

Diskominfo Jabar melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara menilai kompetensi para pegawai yang ada di Diskominfo. Penilaian kerja pegawai Diskominfo Jabar meliputi penilaian kompetesni kerja dan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian-penilaian tersebut meliputi:

1. Penilaian kompetensi pegawai
  - a. Pelaksanaan tugas pokok
  - b. Pelaksanaan tugas tambahan
  - c. Ketepatan waktu penyampaian laporan harian
2. Penilaian perilaku kinerja
  - a. Hadir terlambat tanpa ijin
  - b. Pulang lebih cepat tanpa ijin
  - c. Tidak masuk kerja tanpa ijin
  - d. Tidak melaksanakan tugas kedinasan dari atasan tanpa alasan.

Faktor kedua yang diindikasikan mempunyai kontribusi terhadap kinerja adalah disiplin kerja dari para pegawai Dikominfo. Untuk mengetahui masalah kedisiplinan

apa saja yang terjadi pada pegawai Diskominfo, maka penulis melakukan pra survey kepada 30 responden yaitu kepada para pegawai pegawai di Diskominfo di bagian kepegawaian umum dan kesekretariatan. Berikut adalah hasil pra survey dari variabel disiplin kerja.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat**

Dimensi	Buruk		Baik	
	Jumlah(n)	Persentase(%)	Jumlah(n)	Persentase(%)
Kehadiran	11	36.67%	19	63.33%
Ketaatan	9	26.67%	21	73.33%
Perilaku	12	40%	18	60%
Ketepatan waktu	13	43.33%	17	56.66%

Sumber: hasil prasurvey 2015

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai Diskominfo masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor, istirahat pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang tidak taat terhadap aturan yang ada di organisasi. Sehingga dapat diartikan tingkat disiplin kerja pegawai Diskominfo masih kurang baik dan penerapan dari peraturan pemerintah tentang penerapan disiplin kerja pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil masih kurang optimal.

Hasil wawancara yang penulis dapatkan dari pegawai Diskominfo, mereka menuturkan masih banyak terdapat pegawai yang kinerjanya terbilang masih belum

maksimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada pegawai Diskominfo. Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan pegawai Dsikominfo:

1. Masih sering terjadi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, khususnya untuk pegawai lama yang bekerja di Dsikominfo, rata-rata pegawai adalah lulusan SMA sehingga pegawai masih kesulitan dalam mengoperasikan teknologi informasi
2. Masih ada pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, serta kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya
4. Masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat serta terlambat dalam mengikuti apel pagi setiap hari senin dan jumat.

Dilihat dari hasil wawancara diatas dan hasil dari pra-survey yang telah penulis lakukan selama penelitian, penulis menemukan adanya masalah yang menyebabkan kinerja pegawai Diskominfo menurun adaah tingkat kompetensi pegawai dan tingkat kedisiplinan pegawai Diskominfo masih belum optimal dan harus ditingkatkan lagi.

Setelah melakukan wawancara dengan pegawai Diskominfo, penulis menggunakan rekapitulasi absensi pegawai untuk melihat masalah kehadiran pegawai Diskominfo yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan para pegawai Diskominfo. Berikut adalah rekapitulasi absensi pegawai Diskominfo selama periode Januari – Desember 2014.

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas komunikasi dan Informatika**  
**Provinsi Jawa Barat Periode Januari-Desember 2014**

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Pendidikan	Tanpa Alasan
Januari	30	15	34	0	30
Februari	27	10	20	25	0
Maret	31	9	0	36	26
April	22	21	8	21	35
Mei	24	11	10	15	25
Juni	15	8	3	10	21
Juli	25	30	0	0	25
Agustus	0	0	37	0	20
September	10	9	11	19	19
Oktober	21	10	20	21	29
November	21	12	3	15	18
Desember	15	12	30	0	38

Sumber: diskominfo Jabar tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan pegawai Diskominfo pada tahun 2014 masih terbilang tinggi. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para pegawai Diskominfo. Dilihat dari data pada tabel absensi diatas masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas paling tinggi di bulan Desember, ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari.

Faktor-faktor di atas itu merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang kurang optimal. Menurut Siagian (Eddy Sutrisno 2010:70) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Dari uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh kompetensi pegawai yang kurang baik dan tingkat kedisiplinan pegawai yang cenderung menurun maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas masih kurang optimal
2. Rendahnya kerja sama pegawai dalam mengerjakan pekerjaan
3. Kompetensi pegawai yang kurang sesuai dengan pekerjaannya
4. Kurangnya dorongan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
5. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai pada saat sedang bekerja
6. Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor
7. Pegawai masih sering terlihat santai pada waktu jam kerja sedang berlangsung

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dilihat dari uraian latar belakang penelitian maka peneliti membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pendapat responden terhadap kompetensi pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana pendapat responden terhadap disiplin kerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana pendapat responden terhadap kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besarkah pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis rumuskan adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan responden terhadap kompetensi pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
2. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Peneliti memiliki harapan semoga apa yang peneliti tulis dalam proposal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

### **1.5.1 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak

akademisi yang tertarik dengan penelitian sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah.
- b. Dapat mengetahui keterampilan seperti apa yang dimiliki pegawai didalam organisasi.
- c. Dapat memahami bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangat berperan penting bagi organisasi.
- d. Menambah pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

#### 2. Bagi Organisasi/Instansi

Memberi kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan hasil dari penelitian ini diharapkan membantu organisasi untuk meningkatkan dan menjaga komitmen serta hubungan dengan sesama pegawainya yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi.

#### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.