

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

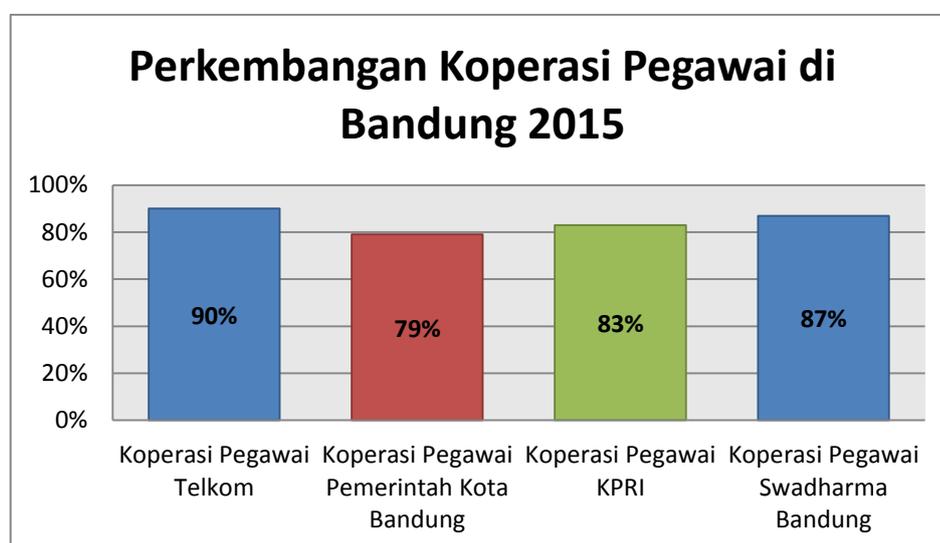
Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah - langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik

Setiap instansi pemerintahan 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 instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) mampu meraih predikat sebagai koperasi terbaik non KUD tingkat Nasional sejak tahun 1980, kemudian pada tahun 1981 terus meningkat menjadi koperasi teladan tingkat tingkat nasional, hal ini terus menerus dicapai sampai dengan tahun 1986. Perkembangan selanjutnya sejak tahun 1987 KPKB mencapai prestasi Teladan Utama Nasional. Sesuai dengan adanya surat keputusan Menteri Koperasi dan PPK No. 59/Kep/M/II/1998 tertanggal 27 februari 1998 yang menyatakan bahwa Koperasi

Pegawai Pemerintah Kota Bandung berhasil memperoleh predikat “Koperasi Mandiri”, suatu predikat yang lebih tinggi setelah Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung beberapa tahun terakhir ini mendapat predikat sebagai “Koperasi Teladan Utama Nasional”. Oleh karena itu, dalam menjalankan usahanya Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung harus didukung oleh tenaga-tenaga kerja yang mempunyai dedikasi dan loyalitas kepada instansi sebagai sikap pengabdian dari para pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.



Sumber : Dekopinda (Dewan Koperasi Indonesia)

Grafik 1.1
Perkembangan Koperasi Pegawai di Bandung 2015

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa koperasi pegawai pemerintah kota bandung perkembangannya masih rendah, ini dilihat dari rendahnya kinerja pegawai seperti, permodalan karena kurang adanya dukungan modal yang kuat, sumber daya manusia pengurus maupun pengelola koperasi kurang bisa mendukung jalannya koperasi, dan manajerial koperasi harus diarahkan pada orientasi strategic dan gerakan koperasi harus memiliki manusia-

manusia yang mampu dan memobilisasikan berbagai sumber daya yang di perlukan.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (2013-2014)

| No. | Unsur-Unsur | Tahun 2013 | | Tahun 2014 | |
|------------------|----------------|---------------|-------------|------------|--------------|
| | | Presentase | Keterangan | Presentase | Keterangan |
| 1. | Kesetiaan | 92 | Sangat Baik | 85 | Baik |
| 2. | Prestasi Kerja | 82 | Baik | 78 | Cukup |
| 3. | Tanggung Jawab | 82 | Baik | 80 | Baik |
| 4. | Ketaatan | 82 | Baik | 80 | Baik |
| 5. | Kejujuran | 82 | Baik | 81 | Baik |
| 6. | Kerjasama | 82 | Baik | 73 | Cukup |
| 7. | Prakrasa | 82 | Baik | 78 | Cukup |
| 8. | Kepemimpinan | 83 | Baik | 77 | Cukup |
| Jumlah | | 667 | | 632 | |
| Rata-Rata | | 83,38% | Baik | 79% | Cukup |

(Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional Pada KPKB)

Keterangan : 1. 90 – 100 = Sangat Baik

2. 80 – 89 = Baik

3. 70 – 79 = Cukup

4. 60 – 69 = Buruk

5. 50 – 59 = Sangat Buruk

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2013 hingga tahun 2014

terjadi penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) terutama unsur prestasi kerja yang disebabkan oleh hasil pekerjaan yang kurang maksimal., unsur kerjasama yang disebabkan karyawan kurang kompak padahal sering diadakan *gathering*, unsur prakarsa yang disebabkan oleh kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja padahal atasan sudah memberikan intruksi, dan unsur kepemimpinan yang disebabkan kurangnya komunikasi antar pimpinan dan pegawai. Penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

| No | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Pegawai | Jumlah Skor | Realisasi (%) | Target (%) |
|--|----------------|-----------|-------|--------|--------|---------|----------------|-------------|---------------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | | | |
| 1 | Kualitas | 10 | 4 | 12 | 3 | 1 | 30 | 109 | 73 | 100 |
| 2 | Produktivitas | 9 | 6 | 11 | 2 | 2 | 30 | 108 | 72 | 100 |
| 3 | Pengetahuan | 17 | 6 | 5 | 1 | 1 | 30 | 127 | 84 | 100 |
| 4 | Keterpercayaan | 15 | 8 | 5 | 1 | 1 | 30 | 125 | 83 | 100 |
| 5 | Ketersediaan | 8 | 7 | 13 | 2 | - | 30 | 111 | 74 | 100 |
| 6 | Kemandirian | 14 | 9 | 4 | 2 | 1 | 30 | 123 | 82 | 100 |
| Jumlah Skor Rata-Rata | | | | | | | | | 78 | 100 |
| Jumlah Skor = Nilai x F | | | | | | | | | | |
| Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100% | | | | | | | | | | |
| Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat

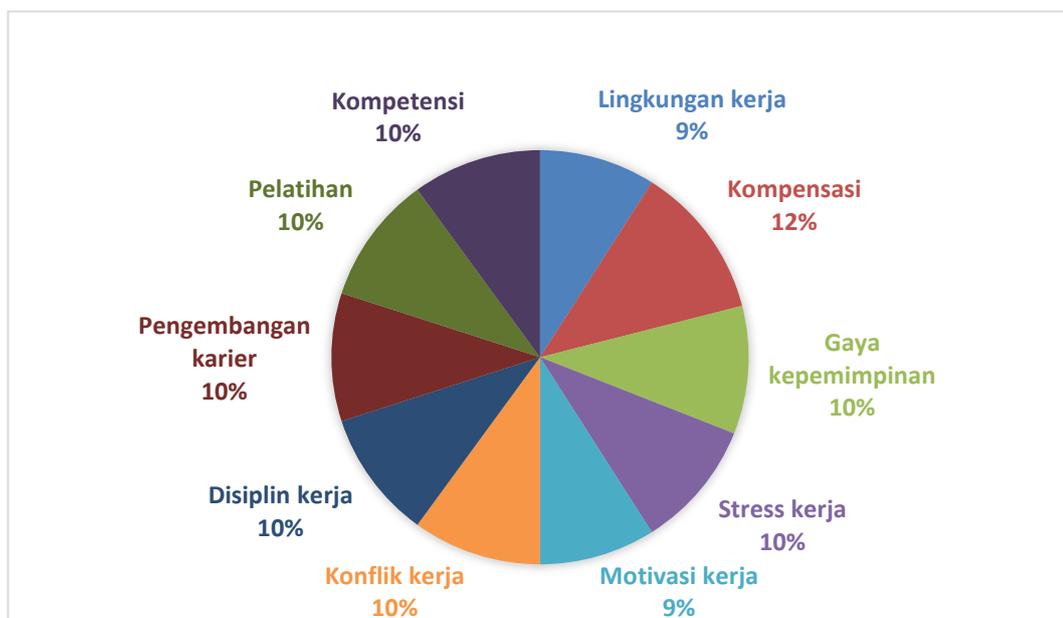
dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 78% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kualitas yaitu masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal padahal kompensasi yang diberikan sudah sesuai. Masalah dimensi produktivitas yaitu masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan padahal atasan sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Masalah dimensi ketersediaan yaitu masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja padahal peraturan sudah ditetapkan oleh atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian, kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dihadapi pegawai dari waktu ke waktu, jam ke jam relatif membosankan sehingga membuat motivasi kerja pegawai menurun karena pegawai merasa apa yang ia kerjakan tidak ada sesuatu hal yang baru dan masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, jika instansi dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif untuk mendukung aktivitas pegawai maka pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka secara maksimal. (Sedarmayanti, 2013:2).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta

pendidikan dan pelatihan. (Sedarmayanti, 2013:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:133) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai dan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebanyak 30 orang dan pengukurannya dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan lingkungan kerja non fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yang diindikasikan menjadi faktor penyebab pegawai seperti hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis sehingga membuat pegawai tidak betah berada di ruang kerja serta motivasi yang masih rendah seperti pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai baik yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk pencapaian jenjang karir tertinggi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap orang. Tanpa motivasi kerja tidak mungkin karyawan mendapatkan kinerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir pegawai. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin bekerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Motivasi Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Bandung

| No | Variabel (Motivasi Kerja) Dimensi | Jawaban (F) | | | | | Jumlah Skor | Realisasi (%) | Target (%) |
|--|--------------------------------------|-------------|----|----|----|-----|-------------|---------------|------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | | |
| 1 | Kebutuhan Berprestasi | 6 | 8 | 11 | 3 | 2 | 103 | 69 | 100 |
| 2 | Kebutuhan Berafiliasi | 7 | 5 | 10 | 4 | 4 | 97 | 65 | 100 |
| 3 | Kebutuhan Berkuasa | 13 | 10 | 5 | 1 | 1 | 123 | 82 | 100 |
| Jumlah Skor Rata-Rata | | | | | | | | 72 | 100 |
| Jumlah Skor = Nilai x F | | | | | | | | | |
| Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100% | | | | | | | | | |
| Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 72% dari target 100% yang telah ditetapkan instansi. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya padahal sudah diberikan program pelatihan dan masalah dari dimensi kebutuhan berafiliasi yaitu kurangnya keinginan pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan padahal job desk sudah ditentukan dan sering diadakan *gathering*.

Lingkungan kerja non fisik merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dalam situasi dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas pegawai didalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat senyaman mungkin agar

semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja Non Fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Bandung

| No | Dimensi | Variabel (Lingkungan Kerja Non Fisik) | | | | | Jumlah Skor | Realisasi (%) | Target (%) |
|--|------------------------|---------------------------------------|----|----|----|-----|-------------|---------------|------------|
| | | Jawaban (F) | | | | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS | | | |
| 1 | Suasana kerja | 5 | 7 | 14 | 3 | 1 | 102 | 68 | 100 |
| 2 | Perlakuan yang baik | 4 | 9 | 13 | 2 | 2 | 101 | 67 | 100 |
| 3 | Perlakuan yang adil | 13 | 8 | 7 | 1 | 1 | 121 | 81 | 100 |
| 4 | Rasa aman | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 120 | 80 | 100 |
| 5 | Hubungan yang Harmonis | 6 | 5 | 17 | 1 | 1 | 104 | 69 | 100 |
| Jumlah Skor Rata-Rata | | | | | | | | 73 | 100 |
| Jumlah Skor = Nilai x F | | | | | | | | | |
| Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100% | | | | | | | | | |
| Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 73% dari target 100% yang telah ditetapkan instansi. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi suasana kerja yaitu kurangnya suasana kerja yang nyaman dan akrab saat berada ditempat kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja. Masalah dari dimensi perlakuan yang baik yaitu pegawai kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja dan masalah dari dimensi hubungan yang harmonis yaitu kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercapai bila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi serta

lingkungan kerja non fisik yang baik antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di instansi.

Dari uraian latar belakang penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

a) Masalah kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung :

1. Hasil pekerjaan kurang maksimal.
2. Pegawai kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja.
4. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai.

b) Masalah motivasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung :

1. Kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
 2. Kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
- c) Sedangkan masalah lingkungan kerja non fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) :
1. Suasana kerja yang kurang nyaman dan akrab saat berada di tempat kerja baik dengan atasan dan rekan kerja.
 2. Pegawai kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja.
 3. Kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Lingkungan kerja non fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian mengandung dua manfaat penelitian yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan.

b. Bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.