

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah instansi harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi instansi dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi.

Sumber Daya Manusia di instansi perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan di instansi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, perkembangan instansi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di instansi, dengan pengaturan Manajemen Sumber Daya Manusia secara profesional, di harapkan pegawai bekerja secara produkti

Dalam rangka menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional diperlukan rencana pembangunan yang disusun secara sistematis dan berkualitas.

Salah satu pembangunan nasional adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk dapat berkembang sejalan dengan era modern. Untuk mewujudkan rencana peningkatan Sumber Daya Manusia diperlukan upaya yang berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Peningkatan kualitas ASN diarahkan tidak hanya pengetahuan dan keahlian ASN namun kinerja pegawai ASN dalam menjalankan tugas negara. Kinerja pegawai dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dalam mencapai tujuannya.

Menurut pasal 4 PP No 46 Tahun 2011 bahwa “Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai seperti: Kualitas, Kuantitas, Waktu Biaya, Kemampuan tanpa pengawasan, Perilaku individu ”. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap instansi karena manusia dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Dalam penelitian diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku

di instansi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh instansi.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD**  
**Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Total Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Kinerja Pegawai	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	8	14	0	0	0	22	96	4,36
	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang Ditetapkan	6	15	1	0	0	22	93	4,22
	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	8	12	2	0	0	22	94	4,27
	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya	7	13	2	0	0	22	93	4,22
	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	9	12	1	0	0	22	96	4,36
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>4,28</b>

Sumber: Hasil olah data pra survey, 28 November 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 Kinerja Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mempunyai skor rata-rata 4,28. Adapun pernyataan yang

masih dibawah rata rata adalah pernyataan mengenai “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan”. Pernyataan mengenai “Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak”. Dan pernyataan mengenai “Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya”. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan kurang baik.

Menurut Sinamo (2014) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Dalam penelitian Suriansyah (2015) disebutkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sinamo (2014) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. *Ethos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.

Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka

pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengetahui sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut Salamun dkk. (2014) seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Etos kerja pegawai Sekretariat DPRD Jawa Barat dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja panggilan, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Etos Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD**  
**Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Total Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Etos kerja	Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan Uang	7	8	5	1	1	22	85	3,86
	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting	3	19	0	0	0	22	91	4,13
	Pekerjaan saya adalah panggilan untuk saya	6	14	2	0	0	22	92	4,18
	Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya	3	11	8	0	0	22	83	3,77
	Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik	3	10	8	1	0	22	81	3,68
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>4,01</b>

Sumber: Hasil olah data dari pra survey, 28 November 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 Etos Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mempunyai skor rata-rata 4,01. Adapun pernyataan yang masih dibawah rata rata adalah pernyataan mengenai ‘‘Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik’’, pernyataan mengenai ‘‘Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya’’ dan pernyataan mengenai ‘‘Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan Uang’’. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada beberapa

pegawai yang menunjukkan etos kerja yang kurang baik.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 4 poin m: ASN sebagai profesi mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai artinya etos kerja pegawai harus dapat diukur yang dituangkan dalam perjanjian kerja antara atasan langsung dan bawahan.

Perjanjian kerja diatas dalam formulir sasaran kerja pegawai sipil, sebagai mana dalam PermenegPAN RB nomor 16 tahun 2009, Uraian Tugas dan Target yang mencakup kuantitas/output, kualitas/mutu, waktu dan biaya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan instansi kepada pegawai di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong pegawai tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di instansi. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja pegawai yang melampaui standar yang telah ditetapkan instansi. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka pegawai akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

Jadi pengertian Menurut Sarwoto (2014:156) Insentif adalah motivasi memberi bantuan sebagai suatu dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi instansi.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Insentif Pegawai pada Sekretariat DPRD**  
**Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Total Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Insentif	Instansi memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	4	11	5	2	0	22	83	3,77
	Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan instansi cukup adil	2	13	6	1	0	22	82	3,72
	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	5	16	1	0	0	22	92	4,18
	Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama	6	15	1	0	0	22	93	4,22
	Saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya	7	14	1	0	0	22	94	4,27
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>4,03</b>

Sumber: Hasil olah data pra survei, 28 November 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 Insentif Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mempunyai skor rata-rata 4,03. Adapun pernyataan yang masih dibawah rata rata adalah pernyataan mengenai “menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen instansi cukup adil”. Pernyataan mengenai “Instansi memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan”. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan insentif yang cukup adil.

Pengembangan karier merupakan salah satu upaya manajemen yang



terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Menurut Henry Simamora (2015:412) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Keberadaan suatu instansi tergantung pada aspek-aspek Sumber Daya Manusia, dimana pegawai sebagai salah satu unsur utama dan dominan dalam instansi tentunya perhatian dan pembicaraan manusia sebagai pegawai sangatlah penting. Setiap instansi memberikan kesempatan besar kepada para pegawai untuk mengembangkan kariernya dan menerima imbalan yang sesuai dengan jabatan dan kedudukannya, hal ini dapat diwujudkan jika pegawai yang bersangkutan menunjukkan hasil yang baik. Usaha peningkatan pengembangan karier pegawai sebagai Sumber Daya Manusia dilingkungan instansi menyangkut peningkatan kemampuan wawasan, pengabdian dan kepemimpinan, maka pengembangan karier mutlak dilakukan oleh pimpinan.

Pengembangan karier pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan, karena jika pengembangan karier pegawai ini kurang mendapat perhatian akibatnya prestasi kerja pegawai akan menurun sehingga pencapaian tujuan instansi akan terhambat. Melakukan pengembangan berkarir di sini harus mempunyai pendidikan yang jelas dan harus mempunyai pengalaman pekerjaan, pendidikan dan pengalaman pekerja ini sangat mempengaruhi kelancaran untuk berkarir. Berpendidikan ini pasti banyak mempunyai banyak pengalaman dan memiliki pemikiran yang sangat tinggi, dalam hal ini pengalaman bisa merupakan sebuah proses dalam melakukan berkarir dan apa yang di capai

sesuai dengan apa yang di harapkan oleh pegawai.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat**  
**DPRD Provinsi Jawa Barat**

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Total Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Pengembangan Karir	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	5	12	2	1	2	22	83	3,77
	Saya puas dengan sistem promosi yang ada di instansi	0	18	3	1	0	22	83	3,77
	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya	4	16	1	1	0	22	89	4,04
	Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan Saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	3	17	1	1	0	22	88	4,00
	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya	7	11	3	1	0	22	90	4,09
<b>Skor Rata-Rata</b>									<b>3,93</b>

Sumber: Hasil olah data pra survey, 28 November 2018

Berdasarkan Tabel 1.4 Pengembangan Karir Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mempunyai skor rata-rata 3,93. Adapun pernyataan yang masih dibawah Rata-Rata adalah pernyataan mengenai “Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi”. Pernyataan mengenai “Saya puas dengan sistem promosi yang ada di instansi”. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada

beberapa pegawai yang menunjukkan Pengembangan Karir mengenai promosi.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan instansi, maka setiap instansi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kenyataan yang terjadi masih ditemukan beberapa kendala pada etos kerja, insentif dan pengembangan karir di ASN kantor Sekretariat DPRD Jawa Barat di antaranya ASN yang kinerja baik dan ASN yang kinerja buruk masih sama gaji dan tunjangannya sehingga ASN tidak dipacu untuk memiliki kinerja yang baik saat melakukan tugas negara. Pengembangan karir ASN di Sekretariat DPRD Jawa Barat dalam mengembangkan karirnya belum dibantu dengan diklat-diklat dalam pengembangan keahlian dalam menjalankan tugas negara. Padahal sesuai peraturan kantor harus terus mengembangkan Sumber Daya Manusia ASN di kantor untuk meningkatkan keahlian dalam tugas negara dan berguna dalam pengembangan karir ASN itu sendiri untuk meningkatkan karir di kantor. Namun demikian, Pimpinan ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Jawa Barat telah berupaya maksimal untuk meminimalisir keterbatasan dan kekurangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Etos Kerja Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa identifikasi dan rumusan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis terlihat adanya permasalahan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat diantaranya:

1. Rendahnya dorongan yang dimiliki pegawai untuk bekerja lebih giat dalam mendapatkan prestasi.
2. Rendahnya pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
3. Gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Kurangnya ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
5. Pegawai tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani tugasnya.
6. Pegawai masih terlihat kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawab sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan.
7. Kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau pimpinan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja, insentif, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

3. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat secara simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Etos kerja, insentif, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
2. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
3. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat secara simultan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang

bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu :

##### **1. Bagi Penulis**

- a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- b. Penulis dapat menilai secara langsung etos kerja pegawai dalam bekerja.
- c. Penulis mengetahui secara langsung insentif pegawai.
- d. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada penulis mengenai etos kerja yang dimiliki oleh pegawai, insentif yang ditanggung dan pengembangan karir yang diberikan oleh Sekretariat Provinsi Jawa Barat sebagai imbalan atas kinerja.
- e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

## 2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian diharapkan, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi bagi instansi untuk meningkatkan etos kerja, dalam pemberian insentif dan memperbaiki pengembangan karir.
- c. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan etos kerja, insentif dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama antara instansi dengan Universitas.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
- b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
- c. Memberikan gambaran Instansi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.