

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA KANJURUHAN KABUPATEN MALANG

Yulendar Satria Nugroho, Siti Saroh, Dadang Krisdianto

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : yulendarck@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang". Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.. Jumlah sampel sebanyak 50 responden serta menggunakan SPSS versi 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,15 > 0,05$. Variabel punishment tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$. Variabel reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($3,425 > 3,19$).

Kata kunci : *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance. This type of research is quantitative. Data collection techniques using a questionnaire technique. The number of samples as many as 50 respondents and using SPSS version 25 for windows. The results showed that the reward variable had no partial significant effect on the employee performance variable as evidenced by a significance value of $0.15 > 0.05$. The punishment variable has no partial significant effect on employee performance as evidenced by a significance value of $0.545 > 0.05$. Reward and punishment variables have a positive and significant effect simultaneously on employee performance as evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ ($3.425 > 3.19$).

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan

pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) kabupaten Malang adalah sebuah perusahaan daerah yang berfungsi sebagai salah satu subsistem pelayanan air bersih ke masyarakat yang ada di kabupaten Malang yang bergerak dalam distribusi air bersih ke masyarakat Kabupaten maupun Kota Malang, Tersedianya air bersih sangat diharapkan masyarakat yang ada di Malang untuk menunjang aktivitas kehidupan sehari-hari yang tidak dapat terlepas dari kebutuhan air bersih.

Untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kabupaten Malang dapat

menggunakan air yang bersumber dari sumur dan jasa pelayanan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kabupaten Malang. Keberadaan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) di Kabupaten Malang yang merupakan perusahaan pemerintah yang pengelolaannya dibawah tanggung jawab pemerintah daerah yang diharapkan dapat melayani konsumsi air bersih bagi masyarakat kabupaten Malang, namun pada kenyataannya terkadang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kabupaten Malang mendapat sorotan masyarakat terkait kinerja karyawannya yang terkadang lambat dalam menyelesaikan permasalahan baik permasalahan teknis, administrasi maupun dalam pemenuhan kebutuhan air bersih yang sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Mangkunegara (2009), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan sebuah perusahaan

Reward memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi *reward* yang di berikan maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya semakin rendah *reward* maka kinerja karyawan akan menurun. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan, (Nugroho,2006).

Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Pemberian penghargaan berupa *reward* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional oleh karena itu organisasi harus memiliki mekanisme pemberian *reward* yang jelas.

Punishment yang telah di terapkan pada PERUMDA TIRTA KANJURUHAN tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melakukan tugasnya

dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, selain itu adanya demosi (turun pangkat). Serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja.

Punishment menurut Mangkunegara (2000:103) "Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar".

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA TIRTA KANJURUHAN Kabupaten Malang**".

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang ?
3. Apakah variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas masing-masing tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Menurut Sutrisno (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Punishment

Punishment merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000:130) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Reward

Reward adalah suatu apresiasi terhadap sebuah prestasi tertentu yang di berikan baik oleh perorangan atau pun suatu lembaga yang di berikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah *Reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material ataupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada sales dan karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Bambang (2006) mengemukakan reward merupakan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai..

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian metode kuantitatif ini juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PERUMDA TIRTA KANJURUHAN di Jl. Raya Kebonagung, Karang Sono, Kebonagung, Kec. Malang, Jawa Timur 65162 Waktu penelitian akan dilakukan pada tanggal 15 november s/d 25 november.

Variabel Penelitian dan Definisi

Operasional Variabel

1. Variabel *Independent* atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2013:61), yang dimaksud variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

$$X_1 = \text{Reward}$$

$$X_2 = \text{Punishment}$$

2. Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat

Menurut sugiyono (2013:61), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

3. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan bentuk definisi konsep dari penelitian terdahulu terhadap variable penelitian dengan objek yang akan diteliti dan sumber dari sudut pandang peneliti agar terciptanya persamaan persepsi variabel. Menurut teori Sugiyono (2015:38) definisi operasional variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dimana telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PERUMDA TIRTA KANJURUHAN di Jl. Raya Kebonagung, Karang Sono, Kebonagung, Kec. Malang, Jawa Timur 65162

Sampel

Menurut Sugiyono (2001:57) Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil guna dapat meningkatkan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Apa yang dijadikan sampel dan dipelajari, itulah yang akan menjadi hasil kesimpulan untuk populasi tersebut. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili..

Menurut Sugiyono (2001:62) Teknik pengukuran sampel dalam penelitian dapat menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Purba (2021:135) sampling jenuh biasanya dilakukan jika populasi di anggap kecil atau kurang dari 100. Jadi peneliti menggunakan sampel semua karyawan yang ada

PERUMDA TIRTA KANJURUHAN
KABUPATEN MALANG yaitu 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode *kuesioner*. Menurut Arikunto (2013:194) kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ingin diketahui.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Sutrisno Hadi (1991) yang dikutip dalam Supriyanto dan Maharani (2013:47) berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Suharsaputra (2014:104) reliabilitas berarti dapat dipercaya, suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang memberikan hasil ukur yang sama.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel yang sebelumnya yang satu menjadi dua

atau lebih variabel bebas Menurut Sanusi (2011:134)".

Uji Hipotesis

- a) Uji Parsial (t)
Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana menunjukkan hasil yang signifikan atau tidak, Suharsaputra (2014:133).
- b) Uji Simultan (F)
Uji simultan digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Pada pengujian secara simultan diuji pengaruh ketiga variabel bebas secara bersamaan dengan variabel terikat, Sugiyono (2002:190).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

- a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
dapat diketahui bahwasannya responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 16. Sedangkan responden berjenis laki-laki yaitu berjumlah 34 responden.
- b) Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Umur
dapat diketahui bahwasannya responden terbanyak adalah yang berusia 23-30 tahun yaitu berjumlah 37, kemudian responden yang berusia 31-38 tahun yaitu berjumlah 6, responden yang berusia 39-49 tahun berjumlah 7.

Uji Instrumen

- a) Uji Validitas

hasil uji validitas untuk variabel X1, semua pernyataan X1.1 sampai dengan X1.9 memiliki nilai r hitung $>$ r tabel ($\text{sig } 0.05 = 0.278$), hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Reward adalah valid.

hasil uji validitas untuk variabel X2, semua pernyataan X2.1 sampai dengan X2.7 memiliki nilai r hitung $>$ r tabel ($\text{sig } 0.05 = 0.278$), hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Punishment adalah valid

hasil uji validitas untuk variabel Y, semua pernyataan Y.1 sampai dengan Y.5 memiliki nilai r hitung $>$ r tabel ($\text{sig } 0.05 = 0.278$), hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

- b) Uji Reliabilitas
data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan kinerja karyawan (Y) nilai koefisien alpha cronbach's $\geq 0,6$ sehingga terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas
Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dalam hal ini metode pengujian distribusi residual dilakukan dengan melihat signifikansi pada table Kolmogorov-Smirnov (asympt. sig). Jika nilai asympt. sig $>$ 0,05 berarti residual berdistribusi normal, jika nilai asympt. sig $\leq 0,05$ berarti residual berdistribusi tidak normal. Berdasarkan table Kolmogorov smirnov, diperoleh nilai sig (0,200) $>$ taraf signifikansi (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh data berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variable *Reward* (X_1) = 0,171, *Punishment* (X_2) = 0,041. Maka persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 8,839 + 0,171 X_1 + 0,041 X_2$$

Uji Hipotesis

- a) Uji Parsial (t)
Pada hasil Uji Parsial (t) diketahui Variabel *Reward* (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel *Reward* (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi ($0,015 < 0,05$). Variabel *Punishment* (X_2) tidak terdapat berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel *Punishment* (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$.
- b) Uji Simultan (F)
Pada hasil Uji Simultan (F) diketahui semua variabel *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung $3,425 > F$ tabel 3,19 dan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$.
- c) Koefisien Determinasi (R^2)
dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square yaitu sebesar 0,127. Hal ini berarti kemampuan variabel independent atau variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) dalam menjelaskan variabel dependent atau variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,7% sisanya 87,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada hasil Uji Parsial (t) dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti

bahwa semakin meningkat maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. *Punishment* (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada hasil Uji Parsial (t) dengan nilai signifikansi $0,664 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat maupun menurun variabel *Punishment* maka tidak akan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) didasarkan pada hasil Uji Simultan (F) dengan nilai F hitung $> F$ table atau $8,839 > 3,19$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat variabel *Reward* dan *Punishment* maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan
Dari hasil penelitian mengenai bahwa pada variabel *Reward* dengan item pernyataan “Perumda memberikan jaminan pensiun kepada karyawan ($X_{1.9}$)” mendapat rata-rata skor terendah yaitu 3,80. Oleh karena disarankan untuk pihak perusahaan harus menepati pernyataan pemberian jaminan pensiun terhadap karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan sehingga karyawan merasa terjamin untuk hari tuanya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sampel yang berbeda ataupun dengan menggunakan alat pengujian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumberdaya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, h.130
- Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin CiptaKarya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2006), 5.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Tiga Serangkai.
- Purba, E. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Pematangsiantar . yayasan kita menulis.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, A.S dan Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-Maliki Press.