

**PENGARUH INSENTIF KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA PENATARAN KABUPATEN BLITAR
(Studi pada Karyawan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar)**

Dea Vidia Fransisca, Dadang Krisdianto, Khoiriyah Trianti

*Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia LPPM Universitas Islam Malang
email : deavidiafrancis@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Insentif Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar). Keseluruhan karyawan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar menjadi populasi pada penelitian ini. Sampel jenuh dipilih sebagai strategi penentuan sampel yang diterapkan pada penelitian ini. Analisis regresi berganda dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS IBM 25.0 diterapkan dalam penelitian ini. Dengan perolehan t hitung sebesar 1,573 dan tingkat signifikansi 0,01, temuan ini menunjukkan bahwa Intensif Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, dengan t hitung sejumlah 8,609 dan tingkat signifikansi 0,00, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel Intensif Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Besarnya kontribusi Insentif Kerja dan Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan adalah 85,3% sedangkan sisanya sebesar 14,7% terpengaruhi berbagai variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Insentif Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Incentives and Work Environment on Employee Performance (Study on Employees of PDAM Tirta Penataran, Blitar Regency). All employees of PDAM Tirta Penataran, Blitar Regency became the population in this study. Saturated sampling was chosen as the sampling strategy applied in this study. Multiple regression analysis using SPSS IBM 25.0 software was applied in this study. With a t count of 1.573 and a significance level of 0.01, this finding indicates that Work Incentives affect employee performance. In addition, with a t count of 8.609 and a significance level of 0.00, the work environment also affects employee performance. While simultaneously the variables Work Incentives and Work Environment affect employee performance. The amount of contribution of Work Incentives and Work Environment to Employee Performance is 85.3% while the remaining 14.7% is influenced by various other variables not examined in this study..

Keywords: Work Incentives, Environment of Work, and Performance of Employees

PENDAHULUAN

Potensi pada tiap individu mengantongi peran utama demi berjalannya sebuah lembaga atau sebuah bisnis. Sekumpulan orang dalam suatu lembaga yang melaksanakan bermacam tugas serta menawarkan ide guna membantu organisasi agar berhasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan / organisasi dinamakan dengan

manajemen sumber daya manusia (Mirwan, 2015) menjadikan kinerja karyawan menurun diantara lain adalah terselesaikannya pekerjaan yang melebihi *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan. Hal - hal tersebut yang diduga menjadi faktor penghambat kinerja karyawan. sehingga ditemukan bahwa kinerja karyawan menurun yang menyebabkan

pelayanan yang diberikan kepada konsumen juga kurang maksimal.

Priyono (2010:186) menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau yang biasa disebut dengan prestasi karyawan ialah tingkat keberjayaan yang dijangkau karyawan pada sisi jumlah ataupun mutu yang disesuaikan berdasarkan tolak ukur serta barometer yang ditentukan perusahaan bagi kegiatan tersebut. Berhasil atau tidaknya sebuah bisnis bisa diamati pada bagaimana performa yang dilakukan pekerja saat bekerja. Performa yang baik tercermin dari layanan yang telah mereka berikan, hal tersebut bisa mendatangkan pengaruh positif bagi perusahaan. Secara tidak langsung, kinerja karyawan juga dapat mencerminkan bagaimana kualitas dari suatu perusahaan tersebut. Baik atau tidak kinerja yang dilakukan karyawan memang hanya bisa terlihat dari beberapa oknum, namun dapat menggambarkan kualitas kinerja seluruh pegawainya.

Berdasarkan hasil pra survey yang diperoleh dari 40 karyawan di PDAM Kabupaten Blitar ditunjukan bahwa sebanyak 59% karyawan mengeluh tentang kurangnya insentif kerja yang diberikan perusahaan, 35,9% mengeluh mengenai lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan sisanya mengeluh mengenai fasilitas perusahaan dan kurangnya komunikasi antar karyawan saat bekerja. Alat ukur yang permasalahan atau kendala yang dihadapi karyawan adalah mengenai lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dilihat dari hasil pra survey diatas sebanyak 35% karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar terasa kurang nyaman. Hal tersebut diakibatkan karena sering adanya miskomunikasi antar karyawan, sehingga timbul permasalahan antar karyawan. Selain itu, hal yang menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman adalah adanya kesenjangan karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal seperti faktor gender, faktor usia maupun faktor jabatan. Adanya blok-blok

yang terdapat pada perusahaan membuat komunikasi perusahaan menjadi buruk. Hal - hal tersebut yang membuat lingkungan kerja karyawan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar menjadi kurang nyaman.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah insentif kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar?
3. Apakah insentif kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Prosedur yang membahas beragam permasalahan yang berkaitan dengan pekerja, penyedia, dan personel lainnya guna mendukung kegiatan lembaga serta memenuhi sasaran yang sudah diputuskan ialah arti dari manajemen sumber daya manusia (Sinambela, 2016:6).

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:481) Kinerja pegawai merupakan gambaran kemahiran seorang pekerja dalam tugas atau kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat penting digunakan untuk mengukur kecakapan pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Pengertian Insentif Kerja

Menurut Sinambela (2019:238) Insentif kerja yakni imbalan tidak fleksibel yang dibagikan berdasarkan kinerja pekerja dari kinerja yang dilakukan pegawai.

Pengertian Lingkungan Kerja

Priyono (2010:109) menyatakan

lingkungan kerja atau biasa disebut dengan suasana kerja merupakan serangkaian sifat yang dinilai berdasarkan bersamaan berbagai individu yang bertugas pada suatu tempat juga dipertunjukkan agar bisa mempengaruhi inspirasi juga karakter pekerja.

Hubungan antar Variabel

Hubungan Insentif kerja Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan diberikan insentif kerja kepada perusahaan. Semakin tinggi kadar kinerja yang diberikan karyawan, semakin tinggi pula insentif kerja yang akan diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan mendapat insentif kerja kerja, maka hendaknya perusahaan memberikan pengetahuan dan pelatihan kepada pegawai tentang seberapa besar manfaat pendidikan teknis fungsional untuk jenjang karir bagi karyawan sendiri. Hasil penelitian diatas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Farida dan Hartono (2015) bahwa Insentif kerja kerja adalah imbalan atas prestasi yang telah diraih karyawan, semakin tinggi prestasinya, seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan yang lebih banyak kepada karyawan tersebut.

H1 : Insentif kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suasana atau tempat yang setiap hari dijumpai karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan menimbulkan rasa aman dan tenang karyawan dalam melakukan

pekerjaannya, dengan merasa aman dan nyaman karyawan akan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, hendaknya perusahaan memberikan sarana dan prasarana yang baik untuk karyawan serta mengantisipasi adanya kesenjangan dan miss komunikasi yang ada. Penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Priyono (2010:109) bahwa Lingkungan kerja atau yang biasa disebut dengan suasana kerja merupakan serangkaian sifat yang dapat diukur berdasarkan kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja pada suatu tempat tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku pekerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Insentif kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya insentif kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020), yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara insentif kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Insentif kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dari uraian alasan serta perumusan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa studi ini memanfaatkan jenis studi kuantitatif. Studi

kuantitatif mengikuti Sugiyono (2013) yakni studi yang mengacu pada filosofi positivistis. Studi ini menyelidiki sejumlah populasi ataupun sampel khusus. Penelitian ini diterapkan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar antara bulan Maret 2023 – Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di PDAM Tirta Penataran yang berjumlah 42 orang. Sampel studi ini ialah karyawan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar. Pendekatan sampling jenuh digunakan pada penelitian ini dalam memilih sampel, sehingga seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Yaitu seluruh karyawan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar sebanyak 42 orang. Penelitian ini Terdapat dua asal informasi yang digunakan penyelidik untuk mendapatkan berbagai informasi yang dibutuhkan, keduanya ialah informasi primer dan informasi sekunder.

Sugiyono (2019) menafsirkan data primer sebagai sumber informasi dikirimkan kepada investigator atau kolektor data secara langsung. Penyelidik langsung mendapatkan informasi primer pada asal utama atau objek investigasi. Sebanyak 42 pekerja PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar mengisi kuesioner, yang menjadi data primer pada studi ini. Data sekunder sumber informasi yang diterima kolektor data secara tidak langsung oleh Sugiyono (2019). Pengamatan dan dokumentasi peneliti menjadi sumber data sekunder untuk penelitian ini. Teknik pengumpulan informasi dilakukan melalui pemanfaatan angket, observasi, serta dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Terdapat 42 sampel (n) pada studi ini, sementara nilai alfa ialah 0,05. Nilai R tabel, dihasilkan melalui $df = n - 2 = 40$, yaitu 0,257. Sehingga, item dianggap valid jika nilai r hitung lebih dari 0,165. Sebaliknya, butir pertanyaan dianggap tidak valid jika nilai r hitung kurang dari 0,165.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0.842	0.257	Valid
X1.2	0.903	0.257	Valid
X1.3	0.840	0.257	Valid
X1.4	0.837	0.257	Valid
X2.1	0.646	0.257	Valid
X2.2	0.548	0.257	Valid
X2.3	0.738	0.257	Valid
X2.4	0.757	0.257	Valid
X2.5	0.771	0.257	Valid
X2.6	0.898	0.257	Valid
X2.7	0.863	0.257	Valid
X2.8	0.891	0.257	Valid
X2.9	0.931	0.257	Valid
X2.10	0.942	0.257	Valid
X2.11	0.949	0.257	Valid
X2.12	0.927	0.257	Valid
Y.1	0.615	0.257	Valid
Y.2	0.549	0.257	Valid
Y.3	0.746	0.257	Valid
Y.4	0.795	0.257	Valid

Sumber: Data diolah, Januari 2024

Dari tabel 1 diatas sapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan disimpulkan valid karena nilai R hitung Lebih dari R tabel.

Uji Reliabilitas

Tingkatan kepercayaan pada instrumen penelitian dinamakan reliabilitas. Analisa dan penghitungan Kronbach Alfa yang diterapkan pada riset ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics 25. Berikut menunjukkan perolehan pengujian reliabilitas:

Tabel 2 Uji reliabilitas

Variabel	AlphaCronbach	Jumlah Item	Keterangan
Insentif kerja Kerja (X1)	0.869	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.972	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	4	Reliabel

Sumber: Data diolah, Januari 2024

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha >0,60

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,0476190
	Std. Deviation	2,01750201
Most Extreme Differences	Absolute	,319
	Positive	,319
	Negative	-,291
Test Statistic		,319
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel diatas memperlihatkan data dari perolehan angket yang telah diberikan kepada penjawab terdistribusi normal, dengan angka *Asymptotic Sig* senilai $0,072 > 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,040	1,106		1,073
	Insentif	,131	,083	,148	1,575
	Lingkungan Kerja	,256	,030	,809	8,609

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel regresi berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2040 + 0,131x_1 + 0,256x_2 + e$$

Artinya

Nilai konstanta sebesar 2040 berarti, Ketika variabel insentif kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 2040. Koefisien regresi X1 sebesar 0,131 artinya Ketika nilai insentif kerja naik 1 maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,131. nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,256 artinya Ketika lingkungan kerja nilainya meningkat 1 maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,256.

Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil Uji T (tabel 4) dapat diketahui signifikansi insentif sebesar $0,012 < 0,05$, artinya insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	166,883	2	83,441	120,429
	Residual	27,022	39	,693	
	Total	193,905	41		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif

Dari uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Insentif kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,853	,832

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari koefisien determinasi diatas dapat diketahui nilai adjusted square sebesar 0,853 artinya variabel independent (insentif kerja dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi sebesar 85,3% terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan pengujian mula – mula, menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh insentif kerja. Terbukti dari pengujian t memperlihatkan tingkatan kepercayaan sejumlah $0,012 < 0,05$ juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai $1,573 > 0,680$. Berarti pengujian faktor insentif kerja pada kinerja karyawan menyatakan menerima H_a dan menolak H_0 , memperlihatkan adanya dampak nyata serta substansial dari faktor insentif kerja pada kinerja karyawan. Maksudnya insentif kerja yang diberikan Perusahaan amat berdampak positif juga substansial akan performa yang dihasilkan oleh pekerja pada karyawan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar.

Insentif kerja Kerja yang

didapatkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar. Terdapat 3 indikator yang melekat pada insentif kerja kerja, diantaranya adalah jabatan, kinerja serta laba organisasi. Sesuai dengan pendapat dari Sinambela (2019:238) bahwa Insentif kerja kerja merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung dari kinerja yang dilakukan pegawai. Hal tersebut berarti bahwa insentif kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriani pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Insentif kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif kerja kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan pemeriksaan mula – mula, menunjukkan bahwa dalam parsial faktor tempat kerja berdampak akan performa karyawan. Terbukti dari perolehan pengujian t , memperlihatkan taraf signifikan $0,00 < 0,05$ juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $8,609 > 0,680$. Lantas pengujian factor lingkungan akan performa karyawan dinyatakan menerima H_a juga menolak H_0 , maksudnya faktor lingkungan kerja berdampak secara positif dan substansial akan performa karyawan. Dari pemaparan yang terkandung, dikatakan lingkungan kerja di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar berdampak akan performa karyawanya.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Priyono (2010:109) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat yang dapat diukur berdasarkan kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja pada suatu tempat tersebut dan diperlihatkan untuk

mempengaruhi motivasi serta perilaku pekerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada pada perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar. Terdapat 8 indikator yang melekat pada insentif kerja kerja dan disebar menjadi 12 pertanyaan yang ada pada kuesioner. 8 indikator tersebut diantaranya adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, keramahan dan saling menghargai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Insentif kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Insentif Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan uji bersamaan atau pengujian F memperlihatkan factor insentif kerja dan lingkungan kerja secara simultan berdampak positif dan substansial akan performa. Terbukti dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($120,429 > 4,08$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, memiliki arti H_a diterima juga H_0 ditolak. Apabila insentif kerja kerja dan lingkungan kerja mempunyai baik, lantas bakal meningkatkan performa karyawan yang akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Performa karyawan yang sesuai atau melampaui standar perusahaan akan dicapai dengan insentif kerja yang setara dan kawasan kerja yang nyaman dan aman.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif kerja.

2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja.
3. Secara bersama – sama kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif kerja serta lingkungan kerja dalam uji simultan atau uji F.

Saran

Bagi Perusahaan :

1. Dalam indikator penelitian variabel X1 (Pengaruh Insentif Kerja) sangat baik semua akan tetapi perusahaan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar harus memperhatikan dalam kedudukan atau jabatan yang lebih rendah memperoleh insentif kerja yang lebih sedikit perlu di evaluasi dan di tingkatkan lagi.
2. Dalam indikator penelitian variabel X2 (Lingkungan Kerja) sangat baik semua akan tetapi perusahaan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar harus tetap menjaga lingkungan kerja nya supaya aman, tenang dan tidak bising untuk lebih di tingkatkan lagi.
3. Dalam indikator penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) sangat baik semua akan tetapi Perusahaan PDAM Tirta Penataran Kabupaten Blitar harus dapat lebih meningkatkan penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan organisasi.

Bagi Peneliti Selanjutnya :

1. Harapannya mampu menerapkan studi yang tema yang sama dengan pengembangan variabel lain namun dengan objek yang berbeda dan dapat memperluas dalam pengambilan sampel, sehingga peneltian dapat di generalisir.
2. Harapannya peneliti lanjutan dapat menambah Teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner saja, namun dapat ditambah dengan cara melakukan wawancara secara langsung yang dimana mampu mendukung pembahasan yang lebih mendalam dan komprehensif.

- Farida, MM, D., & Hartono, SE, MM, S. (2015). *manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Mirwan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sinambela, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA