

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah instansi, pegawai merupakan aset yang sangat penting. Tanpa adanya pegawai, instansi akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Tercapainya tujuan sebuah instansi tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang cukup penting dalam instansi pemerintah di Kabupaten Grobogan yang berorientasi terhadap pelayanan kepada masyarakat. Jumlah PNS Kabupaten Grobogan pada tahun 2014 yaitu 11.117 orang dengan rincian 6.484 orang sebagai guru dan 4.663 orang sebagai non guru. Diharapkan para PNS tersebut mampu menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dengan sebaik – baiknya, terutama pada fungsi pelayanan. Dengan demikian, efektivitas manajemen SDM di seluruh instansi Pemerintah Kabupaten Grobogan perlu ditingkatkan, yaitu dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Menurut

Simanjuntak (2007) penyebab rendahnya kinerja adalah terbatasnya dana, tunjangan fasilitas, kurang efektifnya manajemen dan kurang efektifnya sistem kepemimpinan. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, diantaranya dengan pelatihan, pendidikan, arahan dari atasan, memberikan motivasi dan pemberian kompensasi yang layak. Berbagai tindakan tersebut diharapkan agar pegawai bisa lebih optimal dalam bekerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soekidjo Notoatmojo (2009) menyatakan kinerja sebagai apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Simamora (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua, yaitu faktor individual yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang dan geografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*,

pembelajaran dan motivasi. Seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap instansi tersebut dan tujuan yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki masing – masing individu. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi maka pegawai tersebut akan mengerahkan usaha – usaha yang rajin dan giat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang rendah maka pegawai tersebut akan bermalas – malasan dalam bekerja sehingga berdampak pada hasil kerja yang rendah. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Lubis (2008) yang menyatakan bahwa melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Marihot Tua Effendi (2009) menyatakan motivasi sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Prabu Mangkunegaran (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Wursanto (2000) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan dan cita – cita. Faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang dan perkembangan situasi.

Dampak positif motivasi dalam beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian oleh Aurelia Potu (2013) dan Edy (2008) yaitu mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) pada pegawai Setda Kabupaten Pati yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara membuktikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja seseorang dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya yaitu faktor kepemimpinan seorang atasan. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka pegawai akan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga para pegawai akan giat dalam bekerja, sebaliknya pemimpin yang tidak mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka pegawai mempunyai motivasi yang rendah sehingga pegawai akan malas dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahannya sangat penting.

Rivai (2004) menyatakan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada

pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hill dan Carrol (1997) menyatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Rivai (2008) menyatakan bahwa dalam melakukan kegiatan kepemimpinan ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu bagaimana seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Fungsi – fungsi kepemimpinan tersebut terdiri dari fungsi instruksi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang menurut Suwatno (2001) adalah faktor genetik, sosial dan bakat. Dampak positif kepemimpinan dalam beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian oleh Gustian (2005), Ngakan Putu Agung Agastia (2012) dan Agung Widhi Kurniawan (2012) yaitu mampu meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Abdul Wahab Syahrani dkk (2014) melakukan penelitian yang menguji pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian lain dilakukan oleh Gustian (2015) yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi 113 pegawai di Universitas Negeri

Padang. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Kompensasi yang diberikan oleh sebuah instansi atau organisasi mampu mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Dengan kompensasi yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan motivasi sehingga membuat seseorang menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja dan mengerahkan usaha – usaha yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan, sebaliknya jika kompensasi yang diterima pegawai tidak layak dan layak maka motivasi pegawai dalam bekerja juga rendah sehingga pegawai tidak rajin dan bermalas – malasan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Notoatmojo (2003) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Husein Umar (2007) menyatakan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain – lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh organisasi. Hadi Poerwono (1990) mendefinisikan upah atau kompensasi sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat – syarat tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai,

ukuran perbandingan upah, pemerintah dan persediaan dan kemampuan membayar. Dampak positif kompensasi dalam beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian oleh Maria Ulfa (2013), Anoki dkk (2010) dan Sanjaya (2012) yaitu mampu meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa dkk (2013) di Auto 2000 Malang Sutoyo dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja menunjukkan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin dan Wanti Arumwanti (2012) yang menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di hotel Kabupaten Karo yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan.

Sebagian PNS Kabupaten Grobogan mempunyai motivasi yang rendah. Hal ini berdasarkan atas berita yang diterbitkan oleh koran Suara Merdeka (2015) yang menunjukkan banyaknya PNS yang mangkir pada jam kerja dan meninggalkan pekerjaannya secara sengaja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan berdampak pada kinerja yang buruk. Dalam berita tersebut terdapat beberapa PNS yang terjaring oleh razia yang diadakan oleh aparat Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Grobogan dalam Operasi Disiplin. Razia yang dilakukan bertujuan untuk memonitoring

kedisiplinan PNS dan menggalakkan gerakan disiplin nasional. Razia dilakukan di enam titik dan dijalankan secara dua tahap. Lokasi tersebut diantaranya adalah Balai Pelaksana Teknis (BPT) Bina Marga Provinsi wilayah Purwodadi, BP3AKB dan Dinsosnakertrans pada tahap pertama yang digelar pada pukul 07.30 WIB. Tahap kedua dilaksanakan di Pasar Induk Purwodadi, Mini Mall Laksana dan Pasar Swalayan Luwes pada pukul 10.00 WIB. PNS yang kedapatan mangkir pada jam kerja tersebut kemudian didata oleh Badan Kepegawaian Daerah dan dikembalikan pada instansi masing – masing untuk mendapatkan sanksi.

Kepemimpinan seorang atasan di dinas pemerintah Kabupaten Grobogan terbilang buruk. Hal ini berdasarkan atas pernyataan Ika Apriliani (2010) dalam penelitiannya yang menguji antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Grobogan. Berdasarkan hasil wawancara Ika Apriliani dengan beberapa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Grobogan yang ditemuinya saat sedang berbelanja di salah satu mall di kota Purwodadi pada saat jam kerja masih berlangsung mengemukakan bahwa pegawai yang datang serta pulang kantor tidak pada waktunya dan bersantai – santai pada jam kerja adalah hal yang biasa. Para pegawai bahkan sering pergi ke luar kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi karena atasan juga sering tidak hadir di kantor. Menurut mereka, pimpinan tidak pernah melakukan suatu



tindakan yang tegas terhadap perilaku para pegawai serta tidak memberi contoh yang baik kepada bawahannya. Hal ini tentunya membuat para pegawai terkesan santai dan acuh saat melanggar aturan kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan berimbas pada kinerja para pegawai.

Berdasarkan atas berita yang dilansir Asnri (2015), Presiden Indonesia Joko Widodo telah mengeluarkan Keppres nomor 9 tahun 2015 pada tanggal 9 April 2015 yang salah satu isinya adalah tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan nantinya nilainya akan berbeda – beda tergantung PNS tersebut bekerja sesuai daerah masing – masing. Jumlah tunjangan kinerja ini dipertimbangkan berdasarkan pada Pendapatan Asli Daerah (PAD) tersebut, jumlah penduduk dan tingkat kemahalan. Pasal 79 ayat 5 UU ASN menyebutkan bahwa gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah, lalu pasal 80 ayat 6 yang berbunyi tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Ketentuan dalam UU ASN tersebut menegaskan bahwa tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan dan fasilitas bagi ASN di daerah dibebankan pada APBD, artinya tidak ada konsekuensi bagi pemerintah pusat untuk menganggarkan pembayaran remunerasi atau tunjangan kinerja PNS pemerintah daerah. Daerah dengan sumber PAD yang besar maka pemberian tunjangan kinerja kepada PNS tentu bukan suatu keputusan

yang sulit, namun bagi daerah dengan PAD minim tentunya hanya mampu memberikan tunjangan kinerja yang kecil pula kepada PNS di daerah tersebut.

**Tabel 1.1**

**PAD Menurut Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah Tahun Anggaran 2011-2013**

**Sumber : Badan Pusat Statistik untuk PAD tahun 2011 - 2013**

<b>Kabupaten/Kota Regency/City</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
01. Kab. Cilacap	173,141,334	196,673,442	278,507,546
02. Kab. Banyumas	193,263,340	242,106,509	308,349,434
03. Kab. Purbalingga	94,937,162	112,727,590	122,858,739
04. Kab. Banjarnegara	71,107,053	94,271,468	98,975,320
05. Kab. Kebumen	73,339,838	102,344,166	131,481,737
06. Kab. Purworejo	88,941,782	98,262,003	125,756,041
07. Kab. Wonosobo	67,397,977	82,335,296	108,729,509
08. Kab. Magelang	90,462,631	123,722,781	173,253,652
09. Kab. Boyolali	96,489,134	127,725,207	160,752,450
10. Kab. Klaten	72,293,790	84,756,022	115,454,162
11. Kab. Sukoharjo	96,166,807	164,954,319	192,971,720
12. Kab. Wonogiri	77,141,691	100,037,192	111,592,606
13. Kab. Karanganyar	104,080,774	116,706,893	161,724,334
14. Kab. Sragen	94,518,999	127,695,844	146,721,550
15. Kab. Grobogan	87,912,458	105,463,321	143,598,616
16. Kab. Blora	67,021,770	81,987,007	95,186,717
17. Kab. Rembang	73,931,946	102,727,487	126,808,084
18. Kab. Pati	134,475,562	163,733,666	169,127,416
19. Kab. Kudus	102,621,949	113,622,250	144,995,092
20. Kab. Jepara	103,642,014	129,076,570	133,778,055
21. Kab. Demak	74,559,136	105,363,370	138,214,446
22. Kab. Semarang	129,771,004	156,192,739	215,684,519
23. Kab. Temanggung	63,328,489	76,637,673	102,080,197
24. Kab. Kendal	93,289,527	120,162,136	132,870,703
25. Kab. Batang	60,155,029	84,720,050	139,634,472
26. Kab. Pekalongan	82,105,270	114,793,366	148,550,938
27. Kab. Pemalang	79,677,543	97,951,208	136,362,282
28. Kab. Tegal	90,133,274	118,741,620	156,244,860
29. Kab. Brebes	78,275,852	101,806,858	135,055,402
30. Kota Magelang	63,557,702	90,986,302	107,739,839
31. Kota Surakarta	181,096,816	231,672,100	298,400,847
32. Kota Salatiga	60,611,340	63,171,463	106,100,450
33. Kota Semarang	522,925,031	786,563,412	925,919,311
34. Kota Pekalongan	63,344,978	91,205,786	114,252,439
35. Kota Tegal	117,244,291	156,663,028	176,377,335
<b>Jumlah/Total</b>	<b>3,722,963,294</b>	<b>4,867,560,145</b>	<b>6,084,110,818</b>

Kabupaten Grobogan mempunyai PAD yang tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan kota di Jawa Tengah lainnya, hal ini tentunya akan mempengaruhi tunjangan yang akan didapat oleh PNS Kabupaten Grobogan. PAD Kabupaten Grobogan pada tahun 2013 yaitu sebesar Rp 143.598.616. Jika dibandingkan dengan beberapa kota lain maka PAD Kabupaten Grobogan bisa dibilang kecil. Hal ini pastinya akan mempengaruhi tunjangan yang akan diterima oleh PNS Kabupaten Grobogan. Berbeda dengan daerah lain yang mempunyai PAD besar, tunjangan yang akan di dapat PNS di daerah tersebut tentu juga akan besar. Hal ini dikhawatirkan menimbulkan kesenjangan antar PNS daerah satu dengan yang lainnya sehingga berdampak pada motivasi dan kinerja para PNS.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari dua penelitian terdahulu. Penelitian pertama dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) yang menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada 48 karyawan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Afny D Tatulus, Jantje Mandey dan Joyce Rares (2012) yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada 18 PNS di kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. Dalam penelitian ini, peneliti hendak mengganti atau merubah beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian terdahulu tersebut sesuai kebutuhan peneliti.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Grobogan”.

## **B. Rumusan Masalah**

### **1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Motivasi?**

Seorang pemimpin mempunyai peran yang penting dalam sebuah instansi atau organisasi dan mampu mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya akan membuat pegawai mempunyai motivasi yang tinggi sehingga para pegawai akan giat dalam bekerja, sebaliknya pemimpin yang tidak mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka pegawai mempunyai motivasi yang rendah sehingga pegawai akan malas dalam bekerja.

### **2. Apakah Kompensasi Berpengaruh terhadap Motivasi?**

Kompensasi yang diberikan oleh sebuah instansi atau organisasi mampu mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Dengan kompensasi yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan motivasi sehingga membuat seseorang menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja dan mengerahkan usaha

– usaha yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan, sebaliknya jika kompensasi yang diterima pegawai tidak layak maka motivasi pegawai dalam bekerja juga rendah sehingga pegawai tidak rajin dan bermalas – malasan dalam bekerja.

### **3. Apakah Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja?**

Tinggi rendahnya tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja mampu mempengaruhi kinerjanya dalam sebuah instansi atau organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan membuat pegawai mengerahkan usaha – usaha yang rajin dan giat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang rendah akan membuat pegawai tersebut bermalas – malasan dalam bekerja sehingga berdampak pada hasil kerja yang rendah.

### **4. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi?**

Pemimpin yang mampu mengayomi dan mengawasi para bawahannya maka akan membuat pegawai mempunyai motivasi yang tinggi sehingga para pegawai akan giat dalam bekerja dan berdampak pada kinerja yang tinggi, sebaliknya jika pemimpin tidak mampu mengarahkan dan membimbing para bawahannya maka membuat pegawai mempunyai motivasi yang rendah

sehingga pegawai akan malas dalam bekerja dan berdampak pada kinerja yang rendah.

#### **5. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi?**

Dengan kompensasi yang layak dan cukup maka akan membuat pegawai mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan meningkatkan motivasi dan membuat seseorang menjadi lebih rajin dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang tinggi, sebaliknya jika kompensasi yang diterima pegawai tidak layak dan tidak cukup maka motivasi pegawai dalam bekerja juga rendah sehingga pegawai bermalas – malasan dalam bekerja dan berdampak pada kinerja yang rendah.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.
5. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi organisasi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja.

2. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas kepada pegawai sehingga menambah motivasi bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.