

CAKRAWALA

JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERJAYA GLOBALINDO TANGERANG

*Dahlia Amelia
Nurjanah*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL STAF CV MARSILA JAYA ABADI, BOGOR

*Suhadarliyah
Debora Febe Rundengan Hutabarat*

PENGARUH PENERAPAN e-SPT dan PENGETAHUAN PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN PAJAK PADA PENGUSAHA KENA PAJAK YANG TERDAFTAR DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KOSAMBI

*RR. Prima Dita Hapsari
Sayyidah Fatimah*

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PROMOTIONAL MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI DEALER YAMAHA MATARAM SAKTI TANGERANG (STUDI KASUS YAMAHA NMAX NON ABS)

*Santi
Sinta Ayu Febrika*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL & MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT APLUS PACIFIC, TANGERANG

*Lindawati Widjaja
Fita Fatmawati*



Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi BISMA LEPISI

CAKRAWALA

JURNAL
MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
STIE BISMA – LEPISI

Vol. 6 | No. 2 | Desember 2019

ISSN: 2443-3098

Penanggung Jawab : Suhadarliyah, S.E., S.S., M.M.
Ketua Dewan Redaksi : Gono Sutrisno, S.E., M.M.
Anggota : Sutarna, S.E., M.M.
Lindawati Widjaja, S.E., M.M.
Dasa Rahardjo Susanto, S.S., M.M.
Editor Pelaksana : RR. Prima Dita Hapsari, S.E., M.Si.,Ak.
Pelaksana Tata Usaha : Santi, S.E., M.M.
Design dan Lay-Out : Widi Reza Prasetya, S.Kom.

Alamat Penerbit/Redaksi:

STIE BISMA – LEPISI
Jl. KS. Tubun No. 11 Pasar Baru
Tangerang – Banten
Telp. (021) 5589161 – 62
Fax. (021) 5589163
Website: www.lepisi.ac.id
Email: stie@lepisi.ac.id

CAKRAWALA

JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI STIE BISMA - LEPISI

Vol. 6 | No. 2 | Desember 2019

DAFTAR ISI

- PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERJAYA GLOBALINDO TANGERANG**

Dahlia Amelia
Nurjanah 1

- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL STAF CV MARSILA JAYA ABADI, BOGOR**

Suhadarliyah
Debora Febe Rundengan Hutabarat 13

- PENGARUH PENERAPAN e-SPT dan PENGETAHUAN PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN PAJAK PADA PENGUSAHA KENA PAJAK YANG TERDAFTAR DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KOSAMBI**

RR. Prima Dita Hapsari
Sayyidah Fatimah 26

- PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PROMOTIONAL MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI DEALER YAMAHA MATARAM SAKTI TANGERANG (STUDI KASUS YAMAHA NMAX NON ABS)**

Santi
Sinta Ayu Febrika 51

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERJAYA GLOBALINDO TANGERANG

DAHLIA AMELIA

Pengajar Akademi dan Sekretasi dan Manajemen Lepisi

damelia@pardic.co.id

NURJANAH

Mahasiswa STIE BISMA LEPISI

Nananurjanah353@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out how much influence motivation of work and discipline was partially on employee performance at PT. Berjaya Globalindo. The method used a survey method, that was quantitative research methods and analyzes the relationship between independent variable and dependent variable, the method used the Likert scale by taking 44 respondents from the population as the research sample. For regression test, the researcher used statistical analysis with SPSS 20 program. From the results of the research, it was known that the multiple linear regression equation $Y = 4.038 (a) + 0.375 (X1) + 0.532 (X2)$ Partially significant effect was seen from the three variables, namely compensation sig value 0.101, motivation sig 0.000, and discipline sig 0.000. Taken together affect employee performance seen from the significance F of 0.000, so the sig value was $0.000 < 0.05$.

Keywords: Price, Promotion, consumer decision

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan. Dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya. Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Pembangunan Infrastruktur sedang dalam proses, potensi Sumber Daya Alam sudah tidak diragukan, tetapi kualitas Sumber Daya Manusia masih diragukan. Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih kurang. Hal

ini menjadi tidak seimbang antar jumlah sumber daya manusia dengan pembangunan infrastruktur. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dan apresiasi dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari

karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo.

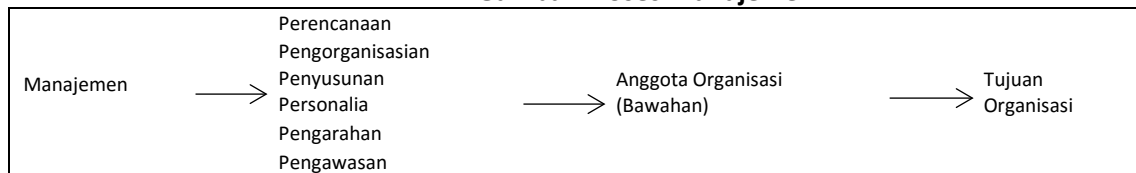
TINJAUAN TEORI

Manajemen

Manajemen dibutuhkan untuk semua jenis kegiatan yang diorganisasi, manajemen dibutuhkan dimana orang-orang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Stoner dalam Herlambang (2013: 4) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota

organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Tead dalam Herlambang (2013: 4) manajemen sebagai sebuah proses dan perangkat yang mengarahkan dan membimbing kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.

Gambar Proses Manajemen



Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016: 5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Schuler dalam Sutrisno (2016: 6) mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan

individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2016: 6) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Menurut Umar dalam Sutrisno (2016: 7), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa: 'Manajemen sumber daya manusia

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat “.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu.

Menurut Edy sutrisno (2009:8) mengatakan bahwa karakteristik sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu :

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (knowledges) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (skills) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dan dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

Menurut irianto dalam Edy sutrisno (2009:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2016: 257) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Menurut Santoso dalam Fahmi (2014: 107) mengatakan bahwa motivasi suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifikasi tertentu. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016: 110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2016: 111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Hamalik dalam Sutrisno (2016: 111) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu: 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses. 2) Menentukan karakter dari proses ini.

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan

tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, system imbalan dan berbagai factor lainnya. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. (Siagian, 2016:287). Siagian (2016) menyimpulkan dalam teori Abraham H. Maslow bahwa manusia mempunyai tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. b) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. c) Kebutuhan social. d). Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. e) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Menurut Siagian (2016:294) dalam teori kaitan imbalan dengan prestasi, motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, b) Harga diri, c) Harapan pribadi, d) Kebutuhan, e) Keinginan, f) Kepuasan kerja, g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan dalam Kusuma (2016), yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Menurut Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Demikian pula kompensasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya seperti gaji yang

memuaskan, perhatian yang cukup, dan mendapat ekstra gaji ketika karyawan bekerja lebih dari jatah yang seharusnya dikerjakan maka karyawan tidak akan lesu dan tetap menjunjung tinggi aturan perusahaan.

Indikator disiplin kerjamenurut Sinungan (1995:97): a) Absensi; Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. b) Sikap dan perilaku; Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya. c) Tanggung jawab; Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005:110) Faktor - Faktor Disiplin kerja adalah adalah: Sikap, Norma, Tanggung Jawab. Menurut Harlie dalam Setiawan (2013:1247) ada delapan indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: 1) Selalu hadir tepat waktu. 2) Selalu mengutamakan presentasi kehadiran. 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja. 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif. 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya. 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi. 7) Memiliki sikap yang baik. 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Payaman dalam Zainal dkk (2014: 406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Helfert dalam Zainal dkk (2014: 447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2014: 127) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Indra dalam Fahmi (2014: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut Nasucha dalam Fahmi (2014: 129) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Seorang pegawai didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai. Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:161), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja: Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. b) Kuantitas kerja: Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. c) Tanggung jawab: Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya,

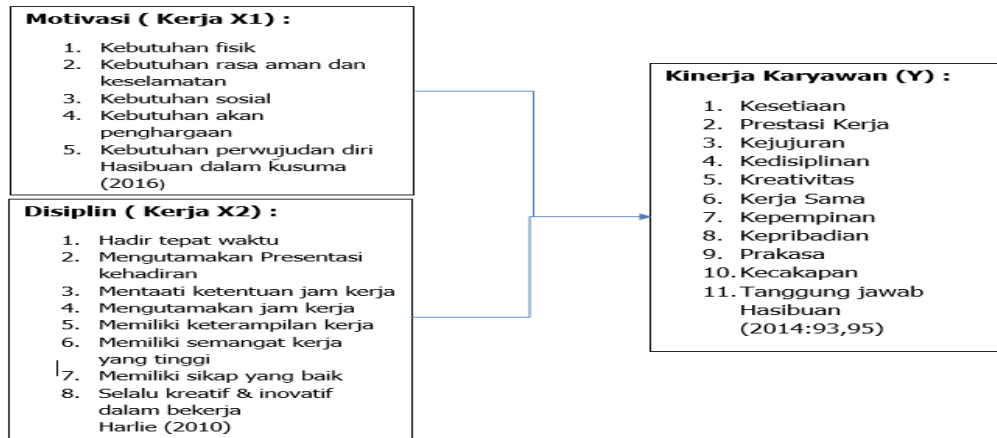
mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. D) Kerjasama: Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. e) Inisiatif: Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Menurut Hasibuan (2017:95) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan, dicerminkan dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja, merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, dalam melaksanakan tugas-tugas, memenuhi perjanjian baik bsgi dirinya sendiri maupun orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan, mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama, kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, merupakan sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, merupakan kecapakan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan pada landasan teoritis, berikut adalah kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar berikut:

Gambar Model keterkaitan Harga dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi, Sample, dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Berjaya Globalindo yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Riadi (2014:17) mengatakan bahwa Sample adalah bagian atau subset yang mewakili sebuah populasi. Dalam Penelitian ini penghitungan sample menggunakan rumus dari slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%, sehingga di peroleh sampel dengan jumlah 44 orang.

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan sumber primer. Menurut Sugiono (2017: 137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket). Menurut Sugiono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau pernyataan yang dapat diangkakan dalam bentuk ordinal atau ranking

kemudian dijadikan skala interval. Jawaban setiap instrument menggunakan skor, skor tertinggi 5 dan skor terendah 1.

Tabel Skala Likert

PERNYATAAN	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju/Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian valiitas menggunakan software SPSS 24.00 for windows menggunakan nilai r hasil *corrected item-Total Correlation*. Nilai r tabel uji dua sisi pada taraf kepercayaan 99% atau signifikansi 1% ($p=0,01$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji butir angket adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2016:121) instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Pengujian

reliabilitas menggunakan metode *Alpha – Cronbach*. Standar yang digunakan adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai *Alpha* > 0,60 maka reliable, dengan rumus sebagai berikut:

Adapun rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliability instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	,776	Reliabel
Disiplin Kerja	,807	Reliabel
Kinerja	,729	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,701	0,2973	Valid
	X1.2	0,644	0,2973	Valid
	X1.3	0,850	0,2973	Valid
	X1.4	0,611	0,2973	Valid
	X1.5	0,810	0,2973	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,767	0,2973	Valid
	X2.2	0,492	0,2973	Valid
	X2.3	0,723	0,2973	Valid
	X2.4	0,528	0,2973	Valid
	X2.5	0,739	0,2973	Valid
	X2.6	0,555	0,2973	Valid
	X2.7	0,491	0,2973	Valid
	X2.8	0,669	0,2973	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,581	0,2973	Valid
	Y2	0,491	0,2973	Valid
	Y3	0,724	0,2973	Valid
	Y4	0,404	0,2973	Valid
	Y5	0,559	0,2973	Valid
	Y6	0,631	0,2973	Valid
	Y7	0,552	0,2973	Valid
	Y8	0,532	0,2973	Valid
	Y9	0,693	0,2973	Valid
	Y10	0,648	0,2973	Valid
	Y11	0,122	0,2973	Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS

Diketahui hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 24, berdasarkan tabel diatas item pernyataan diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel dan hasil pengolahan data menunjukkan semua koefisien dari pernyataan

Persamaan Model Regresi

Regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: harga (X_1), promosi (X_2), dan variabel dependen yaitu: keputusan konsumen (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (keputusan konsumen)

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = variabel Motivasi Kerja

X_2 = variabel Disiplin Kerja

e = error/variabel pengganggu

yang telah diolah menunjukkan lebih besar dari 0,2973. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan nilai yang ada dalam variabel tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

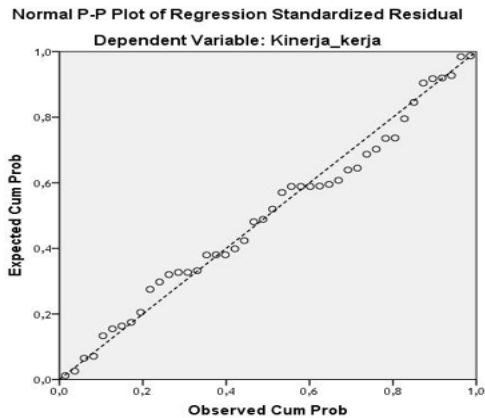
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Gambar Hasil Uji Normalitas



Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak di pakai sebagai penelitian.

Hasil Uji Autokorelasi

Table Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,918 ^a	,842	,835	1,981	2,131

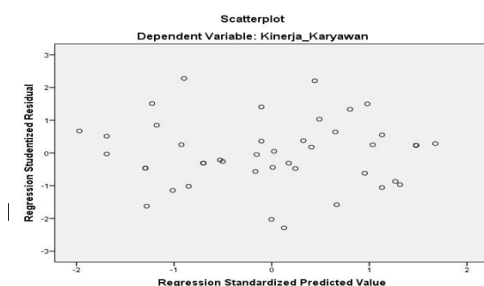
a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar Grafik Scatterplot



Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel diatas didapatkan nilai DurbiSn-Waston (DW hitung) sebesar 2,131 akan dibandingkan dengan nilai dUtabel memiliki signifikasi 5% jumlah sampeel 44 dan jumlah variabel independen 2. Maka nilai dUyang diperoleh adalah 1,6647 oleh karena itu nilai ini lebih besar dU sehingga kesimpulan uji autokorelasi dari data tersebut memenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Tolerance	VIF	Fraction Missing Info.	Relative Increase Variance	Relative Efficiency
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.						
(Constant)	4,038	2,405		1,679	,101						
1 Motivasi	,375	,085	,426	4,414	,000	,382	2,620				
Disiplin	,532	,093	,551	5,709	,000	,382	2,620				

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Dari tabel disamping dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai toleranca >0,10 yaitu senilai 0,382 dan nilai VIF <10 yaitu senilai 0,532 maka dapat disimpulkan tidak adanya hubungan antar variabel bebas (Independen).

Berdasarkan gambar grafik diatas hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data tersebut di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) yang mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Tabel Uji T (Hasil Uji Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a						Fraction Missing Info.	Relative Increase Variance	Relative Efficiency
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	4,038	2,405			1,679	,101			
1 x1	,375	,085	,426		4,414	,000			
x2	,532	,093	,551		5,709	,000			

a. Dependent Variable: y

Motivasi Kerja (X1), berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 4,414$ dan $t_{tabel} = 0,2973$, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian variabel motivasi kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin (X2), berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 5,709 > t_{tabel} = 0,2973$, maka keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian variabel Disiplin (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji signifikansi simultan dengan F-test

Tabel Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901,318	2	450,659	120,104	,000 ^b
	Residual	153,841	41	3,752		
	Total	1055,159	43			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung 120,104 dengan signifikansi 0,000. Nilai d.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja (X1) setelah dilakukan uji hipotesis ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo

signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel} = 120,104 > 3,22$. Maka keputusannya Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variabel Motivasi dan Disiplin secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Fraction Missing Info.	Relative Increase Variance	Relative Efficiency
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	4,038	2,405			1,679	,101			
1 x1	,375	,085	,426		4,414	,000			
x2	,532	,093	,551		5,709	,000			

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,038 + 0,375x_1 + 0,532x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,038, Artinya jika nilai Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,038
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,375, Artinya jika nilai Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan maka pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 37,5%.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,532, Artinya jika nilai Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan maka pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian (Y) akan meningkat sebesar 53,2%.

perdagangan sentra kosambi blok H2i Dadap Tangerang. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa uji untuk variable Motivasi Kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,414 sedangkan t_{table} sebesar 0,2973, sehingga Ha diterima pada tingkat signifikan 5%. Maka variable motivasi (X1)

- secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Disiplin (X2) setelah dilakukan uji hipotesis ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo pergudangan sentra kosambi blok H2i Dadap Tangerang. Besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa uji untuk variable disiplin (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,709 sedangkan $t_{tabel} = 0,2973$ sehingga H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% maka variable disiplin (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 3. Apabila dilihat secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo pergudangan sentra kosambi blok H2i Dadap Tangerang. Besarnya pengaruh motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Berjaya Globalindo pergudangan sentra kosambi blok H2i Dadap Tangerang. Dapat dilihat pada besaran nilai koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai sebesar 0,854 atau 84%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktek*. Cetakan Keenam. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan kedua puluh enam. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL STAF CV MARSILA JAYA ABADI, BOGOR

SUHADARLIYAH
DOSEN Tetap STIE BISMA LEPISI
suhadarliyah_liyah@yahoo.com

Debora Febe Rundengan Hutabarat
Mahasiswa STIE BISMA LEPISI

Abstract: *This study aims to identify and analyze how much influence the transformational leadership and work discipline on employee performance staff level CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor. The method used is quantitative method and analyze the relation between independent variable and dependent variable, measuring method used is Linkert scale by taking 30 respondents from the existing population as research sample. The regression test used statistical analysis with SPSS 23 for macbook. From the research result, it is known that multiple linear regression equation $Y = 5.513 (a) + 0.265 (X1) + 0.220 (X2) + e$. From the regression model, a value of 5.513 is obtained. This can be explained, if there is no influence of transformational leadership and work discipline, the employee performance is 5.513. While for the regression coefficient X1 or transformational leadership if there is an increase of 1 then raise the employee performance of 0.265 assuming the work discipline is in a fixed state. Regression coefficient X2 or work discipline, if there is an increase of 1, it will increase the employee performance by 0.220 assuming transformational leadership is in a fixed state.*

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan level staf CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, alat ukur metode yang digunakan yaitu menggunakan skala linkert dengan mengambil 30 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk uji regresi peneliti menggunakan analisis statistik dengan program SPSS 23 untuk macbook.

Dari hasil penelitian diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = 5.513 (a) + 0.265 (X1) + 0.220 (X2) + e$. Dari model regresi tersebut, maka didapatkan nilai a sebesar 5.513. hal ini dapat dijelaskan bahwa, jika tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja maka kinerja karyawan adalah 5.513. sedangkan untuk koefisien regresi X1 atau gaya kepemimpinan transformasional jika mengalami kenaikan sebesar 1 maka menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.265 dengan asumsi disiplin kerja dalam keadaan tetap. Koefisien regresi X2 atau disiplin kerja, jika mengalami kenaikan sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.220 dengan asumsi gaya kepemimpinan transformasional dalam keadaan tetap.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

CV. Marsila Jaya Abadi merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang kuliner restoran di kota Bogor. Dalam menghadapi persaingan pada era globalisasi, CV. Marsila Jaya Abadi berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia agar tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Dalam peningkatkan kinerja karyawan CV. Marsila Jaya Abadi terdapat beberapa cara atau metode yang dilakukan oleh perusahaan antara lain perusahaan dapat menerapkan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan CV. Marsila Jaya Abadi adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja dapat menumbuhkan sikap ketertiban pada setiap individu dan tingkat efisiensi dalam bekerja semakin tinggi.

LANDASAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns dalam Northouse (2013: 176), kepemimpinan transformasional itu merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Menurut Howell dan Avolio dalam Northouse (2013: 177), dimana kepemimpinan transformasional yang murni, adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass, dkk dalam Northouse (2013:

181-183) terdapat faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal

Faktor ini disebut sebagai karisma atau pengaruh ideal. Ini adalah komponen emosional dari kepemimpinan (Antonakis dalam Northouse, 2013: 181). Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikutnya. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.

2. Motivasi yang menginspirasi

Pada faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada, dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan Intelektual

Hal ini mencakup Kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

4. Pertimbangan yang diadaptasi

Kepemimpinan transformasional disebut pertimbangan yang diadaptasi. Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017: 335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Beach dalam Sutrisno (2009: 87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018: 133) menjelaskan bahwa disiplin sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2017: 356-358) pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaannya. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat

perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017: 49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran seseorang dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang

mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Siagian dalam Samsuddin (2018: 78) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain.

Menurut Stolovitch dan Keeps dalam Sinambela (2017: 481) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Dimensi Kualitas Produk

Menurut Edison, dkk (2017: 193), mendeskripsikan dimensi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap target yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

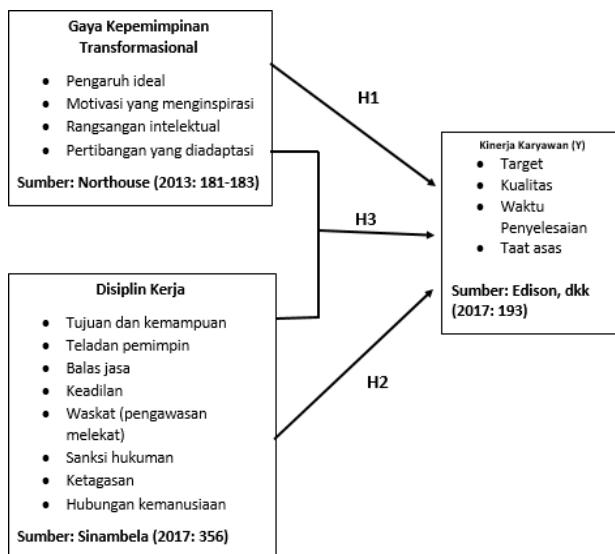
4. Taat asas

Tidak saja memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar,

transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran umumnya disajikan konstelasi hubungan antara keseluruhan variabel dilengkapi dengan bagan yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, yang menggunakan sebutan: konstelasi hubungan antar variabel, model penelitian, atau kerangka pemikiran (Widodo, 2017: 54-55)



Gambar 1 Kerangka Bepikir

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

Ha1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

Hipotesis 2:

Ha2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Marsila Jaya Abadi.

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

Hipotesis 3:

Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Marsila Jaya Abadi, beralamat di jalan Mayor Jenderal Ishak Djuarsa No.45, Gunung Batu, Bogor Barat, Kota Bogor. Waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, yaitu mulai bulan April 2019 sampai dengan Juni 2019.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat di CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua staf CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor yang berjumlah 30 orang karyawan.

Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sujarweni, 2019:109). Maka sampel yang diambil dalam penulisan ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 30 orang staff di CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi: alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. (Narbuko dan Achmadi, 2009: 70).
2. Angket: suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. (Narbuko dan Achmadi, 2009: 76).

Metode Analisis Data

Penulis melakukan analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

A. Uji Determinasi dengan F- Test dan Uji Signifikansi

Uji Simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

1. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan ditolak H_a , artinya bahwa

secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

B. Uji Parsial dengan T- test dan Signifikansi

Uji t merupakan cara untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja secara independen atau sendiri-sendiri.

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui tingkat signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t_{hitung}) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel. Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95%, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penerimaan, yang berarti H_a ditolak artinya antara variabel x dan variabel y tidak ada pengaruhnya.
2. Jika signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penolakan, yang berarti H_a diterima artinya antara variabel x dan variabel y ada pengaruhnya.

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* digunakan untuk melihat mengetahui prosentase perubahan variabel tidak

bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

D. Persamaan Model Regresi

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi berganda. Model persamaan regresi berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + \beta_nX_n + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

Transformasional

X₂ = Disiplin Kerja

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan level staf CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor. Penelitian dilakukan dengan metode kuesioner dengan mengambil sampel 30 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, divisi pekerjaan, lama bekerja, dan pendidikan pekerja. Adapun hasil yang diperoleh dari kuesioner mengenai karakteristik responden ada sebagai berikut :

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-27	11	36.7	36.7	36.7
28-35	5	16.7	16.7	53.3
36-43	9	30.0	30.0	83.3
44-49	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia, responden yang berusia 20-27 tahun sebanyak 11 orang atau 36.7%, usia 28-35 tahun sebanyak 5 orang atau 16,7% , 36-43 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, dan usia 44-49 tahun sebanyak 5 orang atau 16.7%.

Tabel 2. Data Responden berdasarkan Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	17	56.7	56.7	56.7
Wanita	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dimana jumlah pria sebanyak 17 orang atau 56.7% dan wanita sebanyak 13 atau 43.3%.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kitchen	8	26.7	26.7	26.7
Waiters	5	16.7	16.7	43.3
Cashier	3	10.0	10.0	53.3
Security	3	10.0	10.0	63.3
OB	2	6.7	6.7	70.0
HR	1	3.3	3.3	73.3
Marketing	3	10.0	10.0	83.3
Accounting	2	6.7	6.7	90.0
Bar	2	6.7	6.7	96.7
Driver	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3, dapat diketahui bahwa dalam divisi pekerjaan terdapat 10 divisi dimana pada divisi *kitchen* berjumlah 8 orang atau 26.7%, divisi *waiters* berjumlah 5 orang atau 16.7%, *cashier* berjumlah 3 orang atau 10%, *security* berjumlah 3 orang atau 10%, OB berjumlah 2 orang atau 6.7%, HR berjumlah 1 orang atau 3.3%, *marketing* berjumlah 3 atau 10%, *accounting* berjumlah 2 orang atau 6.7%, bar 2 orang atau 6.7%, dan *driver* berjumlah 1 orang atau 3.3%.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid <6 Bulan	4	13.3	13.3	13.3
6-12 Bulan	13	43.3	43.3	56.7
1-2 Tahun	10	33.3	33.3	90.0
>2 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4., dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja yaitu dimana responden yang bekerja <6 bulan berjumlah 4 orang atau 13.3%, 6-12 bulan berjumlah 13 orang atau 43.3%, 1-2 tahun berjumlah 10 orang atau 33.3%, dan >2 tahun berjumlah 3 orang atau 10%.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Pekerja

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid SMP	4	13.3	13.3	13.3
SMA	18	60.0	60.0	73.3
D3	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 5, dapat diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan dimana pekerja dengan pendidikan SMP sebanyak 4

orang atau 13.3%, pendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 60%, pendidikan D3 sebanyak 8 orang atau 26.7%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pernyataan atau indikator dinyatakan *valid* berarti instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item Pertanyaan	r Hasil	r Tabel	keterangan
1.	0.883**	0.4629	Valid
2.	0.860**	0.4629	Valid
3.	0.881**	0.4629	Valid
4.	0.831**	0.4629	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6, di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) *valid* karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0.4629). Dengan demikian secara statistik berarti pernyataan atau indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dinyatakan *valid*, atau layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item pertanyaan	r Hasil	r tabel	keterangan
1.	0.622**	0.4629	<i>valid</i>
2.	0.807**	0.4629	<i>valid</i>
3.	0.790**	0.4629	<i>valid</i>
4.	0.850**	0.4629	<i>valid</i>
5.	0.671**	0.4629	<i>valid</i>
6.	0.716**	0.4629	<i>valid</i>
7.	0.739**	0.4629	<i>valid</i>
8.	0.722**	0.4629	<i>valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7, di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X2) *valid*, karena nilai r hitung > dari r tabel (0.4629). Dengan demikian secara statistic berarti pernyataan atau indikator pada variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan *valid*, atau layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	r Hasil	r Tabel	keterangan
1.	0.683**	0.4629	<i>Valid</i>
2.	0.779**	0.4629	<i>Valid</i>
3.	0.827**	0.4629	<i>Valid</i>
4.	0.836**	0.4629	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8., di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) *valid*, karena nilai r hitung > r tabel (0.4629). Dengan demikian secara statistik berarti pernyataan atau indikator pada variabel kinerja

karyawan (Y) dinyatakan *valid*, atau layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS25, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2015:169). Hasil uji reliabilitas tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Variabel independent (X)		
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.885	Reliabel
2. Disiplin Kerja (X2)	0.878	Reliabel
Variabel Dependen		
1. Kinerja Karyawan	0.788	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Diketahui hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 23, nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0.60 yang menjadi syarat minimum kualitas reliabilitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel penelitian adalah *reliable*, atau handal karena menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.25.

Uji Determinasi dengan F- Test dan Uji Signififikasi

1. Uji F (Determinasi/Simultan)

Dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Hasil uji F (Determinasi/Simultan) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.231	2	10.115	4.103	.028 ^b
Residual	66.569	27	2.466		
Total	86.800	29			

a. Dependent Variable: total_Y

b. Predictors: (Constant), total_X2, total_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji ANOVA atau *F test*, maka diperoleh *F*hitung sebesar 4.103 dengan tingkat signifikansi 0.028, sedangkan *F*tabel = 3.35. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil daripada 0.05 ($0.028 < 0.05$) dan *F*hitung > *F*tabel ($4.103 > 3.35$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial dengan T- test dan Signifikasi

1. Statistik Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t. Adapun hasil uji t (parsial) tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.513	2.995		1.841	.077
	total_X1	.265	.126	.338	2.104	.045
	total_X2	.220	.083	.425	2.647	.013

a. Dependent Variable: total_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 11 di atas, pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan

transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Terlihat bahwa *t*hitung koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah 2.104. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai *sig.* $0.045 < 0.05$ artinya

signifikan, sedangkan *t*hitung > *t*tabel ($2.104 > 2.05183$), jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Terlihat bahwa *t*hitung koefisien disiplin kerja (X2) adalah 2.647. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Sig.* $0.013 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan nilai *t*hitung > *t*tabel ($2.647 > 2.05183$), sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari data menggunakan SPSS statistics 23 diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.176	1.570

a. Predictors: (Constant), total_X2, total_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 12, terlihat tampilan *output SPSS 23 model Summary* besarnya *R Square* adalah 0.233. Hal ini berarti 23.3% variabel

kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya (100% - 23.3% = 76.7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun hasil dari data menggunakan SPSS statistics 23 diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.513	2.995		1.841	.077
total_X1	.265	.126	.338	2.104	.045
total_X2	.220	.083	.425	2.647	.013

a. Dependent Variable: total_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 13, mengenai hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23, maka dapat dijelaskan bahwa koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) = 0.265, disiplin kerja (X2) = 0.220, dan konstanta (a) = 5,513, diperoleh model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,513 + 0,265 (X_1) + 0,220 (X_2) + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

a. Konstanta (a) sebesar 5.513

Artinya jika nilai gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 5.513.

b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0.265

Artinya jika ditambah 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.265 satuan dengan asumsi.

c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0.220 menyatakan bahwa jika ditambah 1 satuan pada variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.220 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai *Sig.* $0.045 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan nilai *t* hitung $>$ nilai *t* tabel ($2.104 > 2.05183$), sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Sig.* $0.013 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan nilai *t* hitung $>$ nilai *t* tabel ($2.647 > 2.05183$), sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F, nilai probabilitas jauh lebih kecil daripada 0.05 ($0.028 < 0.05$) dan nilai *F* hitung $>$ nilai *F* tabel ($4.103 > 3.35$), jadi dapat disimpulkan variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

kinerja karyawan (Y) dan hasil koefisien determinasi (R^2) dari *output SPSS 23 model summary* besarnya *R Square* adalah 0,233. Hal ini berarti 23,3% variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya (100%-23.3% = 76.7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin akan bermanfaat, yakni:

1. Bagi perusahaan

- Dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor maka dapat diprioritaskan dalam perbaikan *individualized consideration*. Dimana *individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya.
- Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, disiplin kerja yang dilakukan staf CV. Marsila Jaya Abadi, Bogor secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Yang perlu diperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya

untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Jakarta: PRENADAMEDIA.
- Edison, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 2*. Bandung: ALFABETA.
- Hamali, A. Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 18*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.A. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Narbuko, Kholid & Achmadi, Abu. 2009. *Metodologi Penelitian. Cetakan 10*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Priyatno. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.

Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* Edisi Pertama. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.

Sangadji & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.

Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 2*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian: Bisnis & Ekonomi. Cetakan 1*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Supomo, R. & Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: YRAMA WIDYA.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: KENCANA.

Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik Edisi keenam*. terj Ati Cahayani. Jakarta: PT Indeks.

PENGARUH PENERAPAN e-SPT dan PENGETAHUAN PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN PAJAK PADA PENGUSAHA KENA PAJAK YANG TERDAFTAR DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KOSAMBI

RR. Prima Dita Hapsari

Dosen Tetap Program Studi Akuntansi STIE BISMA LEPISI
primadita86@gmail.com

Sayyidah Fatimah

Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE BISMA LEPISI
sayyidahf8@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of e-SPT application and tax knowledge on tax compliance of taxable entrepreneurs. The method used in this research is a quantitative approach. This type of research used in this research is descriptive research and inferential analysis. For testing, researchers used the SMART-PLS test tool.

From the results of the study note that the application of e-SPT has a significant positive effect on taxpayer compliance and tax knowledge has a significant positive effect on taxpayer compliance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pajak merupakan salah satu sumber pembiayaan bagi Negara dalam menjalankan pemerintahan. Pemungutan pajak sudah lama ada, dari adanya upeti wajib pajak kepada penguasa berupa hasil tanam pada masa kerajaan, masa penjajahan hingga sekarang dengan polanya masing-masing. Pemungutan pajak yang semula berdasarkan aturan penguasa atau raja tanpa melibatkan pembayar pajak, kini berubah dengan melibatkan pembayar pajak melalui aturan yang dibuat antara penyelenggara pemerintah dengan rakyat melalui perwakilannya.

Indonesia merupakan Negara Kesatuan yang menjunjung tinggi hak dan kewajiban masyarakat. Salah satu wujud dari kewajiban masyarakat yaitu dengan adanya kewajiban membayar pajak.

Kewajiban membayar pajak merupakan peran aktif masyarakat dalam membantu pemerintah untuk melaksanakan pembangunan negara.

Kewajiban membayar pajak tidak ditujukan kepada seluruh masyarakat, tetapi hanya ditujukan kepada masyarakat tertentu yang memenuhi syarat subjektif maupun objektif dalam peraturan perpajakan yang disebut wajib pajak. Pajak digunakan oleh pemerintah untuk membiayai pelaksanaan pembangunan negara. Hal tersebut mengakibatkan besar kecilnya penerimaan pajak akan menentukan jumlah anggaran negara, baik untuk pembiayaan pembangunan maupun untuk pembiayaan rutin.

Pelaksanaan perpajakan di Indonesia tidak lepas dari Direktorat Jendral Pajak (DJP) yang memiliki tanggung jawab dalam

memaksimalkan penerimaan negara dalam sektor pajak. DJP sebagai lembaga pemerintah yang dipercaya dalam hal perpajakan di Indonesia, maka DJP melakukan reformasi perpajakan berupa modernisasi sistem administrasi perpajakan. Modernisasi sistem administrasi perpajakan adalah penyempurnaan kebijakan perpajakan dan sistem administrasi perpajakan yang berlaku, sehingga potensi penerimaan pajak yang tersedia dapat dipungut secara optimal. Penyempurnaan kebijakan pajak tersebut ditujukan untuk memberikan fasilitas kepada wajib pajak sebagai bentuk kemudahan dalam memenuhi kewajiban perpajakan.

Sistem perpajakan di Indonesia yang berlaku saat ini ialah Self Assessment System. Self Assessment System yaitu suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang, kepercayaan, tanggung jawab atau kepada wajib pajak untuk menghitung, memperhitungkan, membayar, dan melaporkan sendiri besarnya pajak yang harus dibayar dan merupakan kewajiban perpajakan. Menurut Direktorat Jendral Pajak Aplikasi E-SPT atau disebut dengan Elektronik SPT adalah aplikasi yang dibuat oleh Direktorat Jendral Pajak untuk digunakan oleh wajib

Pajak untuk kemudahan dalam menyampaikan SPT.

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh antara penerapan e-SPT terhadap kepatuhan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi?
2. Seberapa besar pengaruh antara pengetahuan perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi?
3. Seberapa besar pengaruh penerapan e-SPT dan pengetahuan perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan e-SPT terhadap kepatuhan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengetahuan perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi.
3. Untuk mengetahui bagaimana kepatuhan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi.

LANDASAN TEORI

Deskripsi Teori

Surat Pemberitahuan (SPT)

Menurut Mardiasmo (2016:35) surat pemberitahuan (SPT) adalah surat yang oleh wajib pajak digunakan untuk melaporkan penghitungan atau pembayaran pajak, objek pajak atau bukan objek pajak, harta dan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Menurut Undang-undang pengertian surat pemberitahuan (SPT) dalam pasal 1 poin 11 No. 28 tahun 2007 yaitu surat yang oleh wajib pajak

digunakan untuk melaporkan penghitungan atau pembayaran pajak, objek pajak atau bukan objek pajak, harta, dan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

Elektronik Surat Pemberitahuan (e-SPT)

Dalam mewujudkan sistem administrasi perpajakan modern, pemerintah menyediakan aplikasi yang dapat digunakan oleh wajib pajak untuk

melakukan pengisian dan pelaporan SPT secara tepat dan akurat. Menurut Direktorat Jendral Pajak Aplikasi e-SPT atau disebut dengan Elektronik SPT adalah aplikasi yang dibuat oleh Direktorat Jenderal Pajak untuk kemudahan dalam menyampaikan SPT.

Penerapan e-SPT dapat diukur menggunakan indikator menurut Ayu Gustiyani di dalam Zuhdi (2015) meliputi:

1. Tujuan penerapan e-SPT yaitu suatu tujuan penerapan e-SPT yang berupa kemudahan dalam penggunaan e-SPT, pemenuhan kebutuhan data yang cepat dan akurat, meminimalkan jumlah sumber daya manusia dalam perhitungan dan perekaman data, dan pengorganisasian data secara baik dan sistematis.
2. Sosialisasi kepada wajib pajak yaitu bentuk sosialisasi yang berupa sosialisasi mengenai penerapan e-SPT, pemahaman manfaat dan tujuan penerapan e-SPT, dan motivasi dalam menggunakan e-SPT.
3. Kendala dalam penerapan e-SPT yaitu kendala yang berupa sarana dan prasarana dalam rangka penerapan e-SPT dan kemampuan petugas pajak dalam megoperasikan sistem e-SPT.

Pengetahuan Perpajakan

Pengertian Pengetahuan menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian. Menurut Siti Rahayu di dalam Zuhdi (2015) ada tiga konsep pengetahuan pajak yaitu:

1. Pengetahuan mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, yaitu berupa pengetahuan ketentuan terkait kewajiban perpajakan yang berlaku, mengetahui seluruh

peraturan mengenai batasan waktu pelaporan e-SPT, dan mengetahui NPWP berfungsi sebagai identitas wajib pajak.

2. Pengetahuan mengenai sistem perpajakan di Indonesia, yaitu berupa pengetahuan tentang sistem perpajakan yang berlaku di Indonesia dan pengetahuan tentang tarif yang berlaku.
3. Pengetahuan mengenai fungsi perpajakan, yaitu mengetahui bahwa fungsi pajak adalah sebagai sumber penerimaan Negara terbesar dan mengetahui bahwa pajak yang disetor dapat digunakan untuk pembiayaan oleh pemerintah.

Kepatuhan Wajib Pajak

Kepatuhan wajib pajak adalah faktor penting dalam merealisasikan target penerimaan pajak. Semakin tinggi kepatuhan wajib pajak, maka penerimaan pajak akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Oleh karenanya menumbuhkan kepatuhan wajib pajak sudah seharusnya menjadi agenda utama Direktorat Jenderal Pajak (DJP), selain memacu kinerja pegawai agar memiliki kemampuan, dedikasi, wawasan, dan tanggung jawab sebagai penyelenggara Negara di bidang perpajakan.

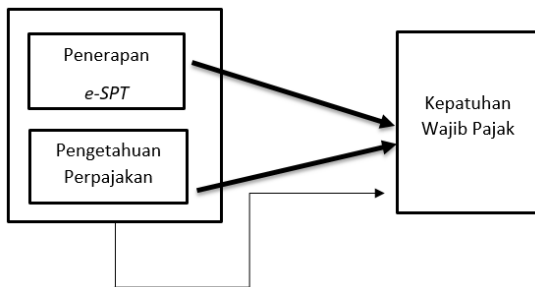
Menurut Peraturan Menteri Keuangan No. 192/PMK.03/2007 pasal 1 tentang wajib pajak dengan kriteria tertentu yang selanjutnya disebut sebagai wajib pajak patuh adalah wajib pajak yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Tepat waktu dalam menyampaikan surat pemberitahuan.
2. Tidak mempunyai tunggakan pajak untuk semua jenis pajak, kecuali tunggakan pajak yang telah memperoleh izin mengatur atau menunda pembayaran pajak.

3. Laporan keuangan diaudit oleh Akuntan Publik atau lembaga pengawasan keuangan pemerintah dengan pendapatan wajar tanpa pengecualian selama tiga tahun berturut-turut.

4. Tidak pernah dipidana karena melakukan tindakan pidana di bidang perpajakan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum dalam jangka waktu lima tahun terakhir.

Kerangka Berpikir



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1:

Penerapan e-SPT berpengaruh secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak.

Hipotesis 2:

Pengetahuan perpajakan berpengaruh secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak.

Hipotesis 3:

Penerapan e-SPT dan pengetahuan perpajakan berpengaruh secara simultan terhadap kepatuhan wajib pajak.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sujarweni (2014 : 5) adalah metode yang berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat, serta desain penelitian yang digunakan. Dalam metode penelitian menggambarkan rancangan penelitian yang meliputi prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, serta dengan cara apa data tersebut diperoleh dan diolah atau dianalisis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan analisis inferensial. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel,

baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Kepatuhan Wajib Pajak

Kepatuhan wajib pajak adalah faktor penting dalam merealisasikan target penerimaan pajak. Semakin tinggi kepatuhan wajib pajak, maka penerimaan pajak akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

Indikator:

1. Tepat waktu dalam melaporkan SPT.
2. Tidak mempunyai tunggakan.
3. Menghitung dan membayar sendiri pajak dengan benar.

Variabel Independen

1. Penerapan e-SPT

Adalah aplikasi yang dibuat oleh Direktorat Jendral Pajak untuk digunakan oleh wajib Pajak untuk kemudahan dalam menyampaikan SPT. Aplikasi e-SPT mengorganisasikan data perpajakan perusahaan dengan baik dan sistematis.

Indikator:

- a. Kemudahan dalam melaporkan SPT.
- b. Penyampaian SPT dapat dilakukan secara cepat dan aman, karena lampiran dalam bentuk media CD atau disket.
- c. Data perpajakan terorganisir dengan baik.

2. Pengetahuan Perpajakan

Pengertian Pengetahuan menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian. Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan Undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat

ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

Indikator:

- a. Pengetahuan mengenai Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.
- b. Pengetahuan mengenai sistem perpajakan di Indonesia.
- c. Pengetahuan mengenai fungsi perpajakan

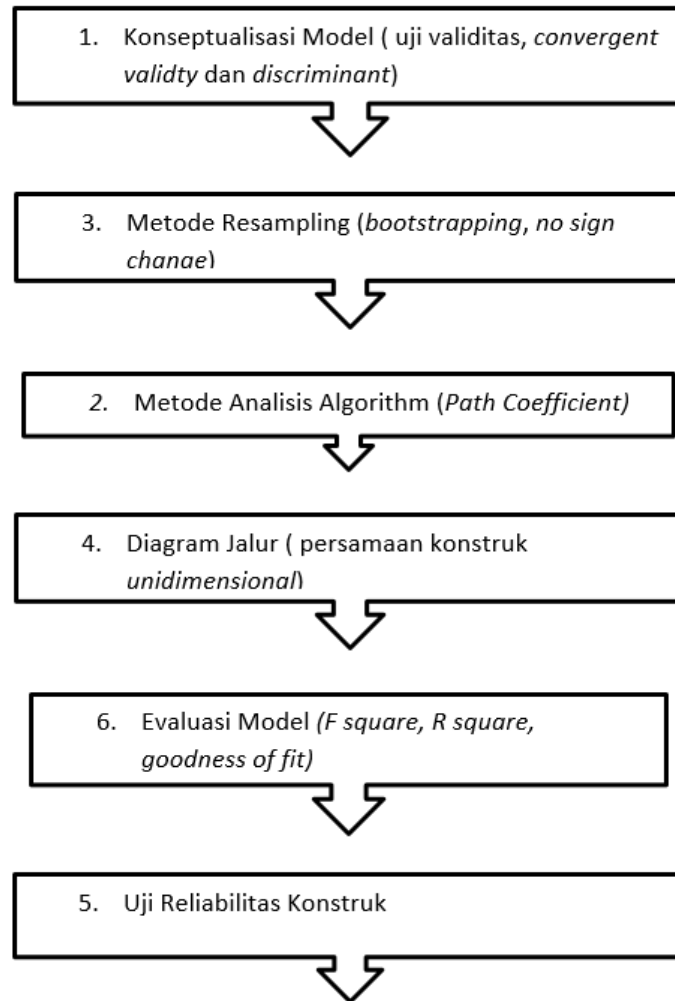
Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah PKP yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi dari mulai berdirinya KPP Kosambi sampai per Mei tahun 2018 sebesar 2.243 PKP (Sumber: PDI KPP Kosambi). Pernyataan ini menggunakan pendekatan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)} = \frac{2.243}{1+(2.243 \times (0.05))^2}$$

$$= \frac{2.243}{6.607} = 339$$

Teknik Analisis Data



ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi dengan responden sebanyak 339 responden yang seluruhnya merupakan wajib pajak yang membayar pajak di kantor pelayanan pajak tersebut. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Perempuan	219	64.60
Laki-laki	120	35.40
Jumlah	339	100.00

Umur Responden

Tabel 2
Umur Responden

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<25 tahun	31	9.14
25 - 35 tahun	128	37.76
35 - 45 tahun	112	33.04
45 - 55 tahun	51	15.04
> 55 tahun	17	5.01
Jumlah	339	100.00

Pendidikan Responden

Tabel 3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA/ sederajat	49	14.45
Diploma (D1, D2, D3)	78	23.01
S1	159	46.90
S2	53	15.63
Jumlah	339	100

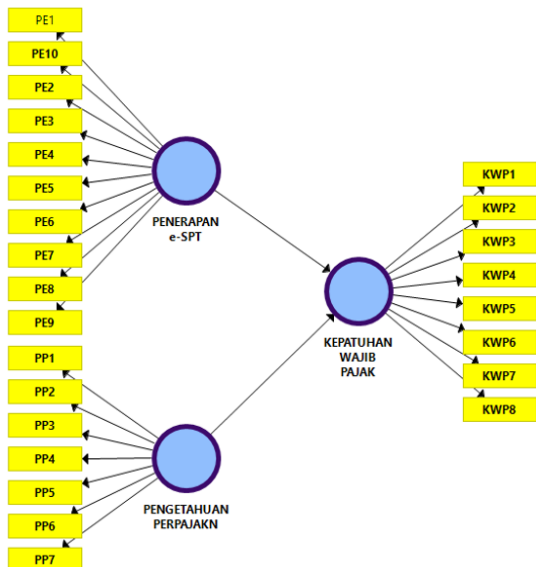
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4
Indeks Variabel Penelitian

Variabel Pengetahuan Perpajakan								
Indikator	Uraian	STS	TS	N	S	SS	Angka Indeks	Kategori
PP1	Pajak sebagai salah satu sumber dana bagi pemerintah	0	0	57	153	129	84.25	tinggi
PP2	pajak adalah sebagai sumber penerimaan Negara terbesar dan mengetahui bahwa pajak yang disetor dapat digunakan untuk pembiayaan oleh pemerintah	0	0	82	158	99	81.00	tinggi
PP3	pajak diatur dalam UUD 1945 pasal 23 ayat 2. Hal ini memberikan jaminan hukum untuk menyatakan keadilan, baik bagi Negara maupun warganya	0	7	69	183	80	79.82	tinggi
PP4	Sesuai fungsi budgetair, biaya pemngutan pajak harus lebih rendah dari hasil pemungutannya	2	12	80	156	89	78.76	tinggi
PP5	Di Indonesia diterapkan perpajakan sistem self assiment yaitu suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada wajib pajak untuk menentukan sendiri besarnya pajak terutang	0	9	73	166	91	80.00	tinggi
PP6	NPWP Sebagai tanda pengenal diri atau tanda identitas wajib pajak	0	7	71	154	107	81.30	tinggi
PP7	NPWP Sebagai sarana administrasi perpajakan	1	10	60	155	113	81.77	tinggi
	rata – rata						80.99	tinggi
Variabel Penerapan e-SPT								
Indikator	Uraian	STS	TS	N	S	SS	Angka Indeks	Kategori
PE1	Aplikasi e-SPT membantu mengefisiensikan berkas dalam pemrosesan data perpajakan.	0	7	59	139	134	83.60	tinggi
PE2	Aplikasi e-SPT membantu wajib pajak dalam melakukan pengarsipan data secara sistematis (lebih praktis).	0	7	103	126	103	79.17	tinggi
PE3	Tampilan e-SPT memudahkan anda didalam pengisian SPT.	0	7	70	150	112	81.65	tinggi
PE4	Aplikasi e-SPT mudah dipahami dan digunakan oleh anda.	0	1	97	155	86	79.23	tinggi
PE5	Aplikasi e-SPT secara otomatis melakukan fungsi perhitungan sehingga memudahkan anda dalam melakukan penghitungan.	0	3	119	164	53	75.75	tinggi
PE6	Aplikasi e-SPT sangat mempermudah anda dalam proses perhitungan yang cepat dan akurat.	0	3	70	150	116	82.36	tinggi
PE7	e-SPT menyediakan fasilitas login password sehingga menjamin keamanan bagi para pengguna	0	6	52	171	110	82.71	tinggi
PE8	Penggunaan e-SPT menjamin keamanan pengarsipan data dari kerusakan maupun kehilangan karena dalam bentuk CD/ Flash Disk.	0	5	90	170	74	78.47	tinggi
PE9	Aplikasi e-SPT memudahkan anda dalam menghasilkan laporan pajak.	0	4	63	165	107	82.12	tinggi

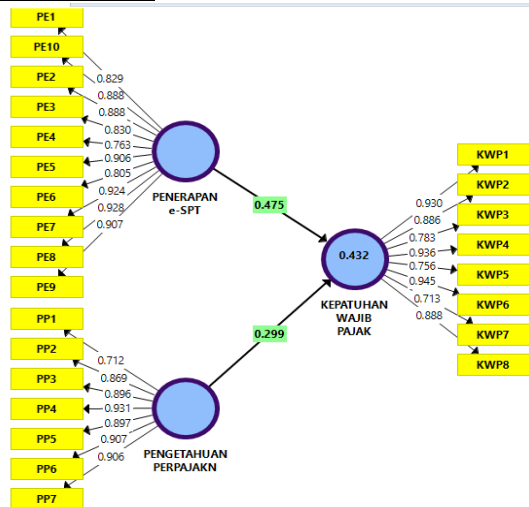
PE10	Dengan adanya aplikasi e-SPT, pencetakan SPT menjadi lebih mudah.	0	10	89	147	93	79.06	tinggi
	rata – rata						79.96	tinggi
Variabel Kepatuhan Wajib Pajak								
Indikator	Uraian	STS	TS	N	S	SS	Angka Indeks	Kategori
KWP1	Sebagai WP, saya melakukan pembukuan dan pencatatan dengan benar.	0	9	90	142	98	79.41	tinggi
KWP2	Sebagai WP, saya telah menghitung pajak terutang dengan benar.	0	1	98	160	80	78.82	tinggi
KWP3	Saya selalu menyetor dan melaporkan SPT dengan tepat waktu setiap bulannya.	0	5	74	176	84	80.00	tinggi
KWP4	Saya bersedia memenuhi kewajiban tunggakan pajak, jika ada	0	9	61	133	136	83.36	tinggi
KWP5	Saya tidak pernah melakukan kejahatan dibidang perpajakan.	0	3	62	164	110	82.48	tinggi
KWP6	Saya tidak pernah mendapat sanksi atau denda pajak karena kalalaian saya.	0	4	72	152	111	81.83	tinggi
KWP7	Saya bersedia memberikan data yang diperlukan dalam proses pemeriksaan pajak	0	2	57	162	118	83.36	tinggi
KWP8	Sebagai WP, saya melaporkan usaha saya untuk dikukuhkan sebagai PKP	0	2	73	156	108	81.83	tinggi
	rata – rata						81.67	tinggi

Analisis Inferensial



Gambar 2 Model PLS

Outer Model



Gambar 3 Validitas Konvergen Hasil Estimasi Model PLS (Algorithm)

Tabel 5 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
KWP	0.738
PE	0.754
PP	0.769

Tabel 6 Validitas Deskriminan

	KWP	PE	PP
KWP	0.859		
PE	0.598	0.869	
PP	0.495	0.411	0.877

Tabel 7 Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KWP	0.948	0.957
PE	0.963	0.968
PP	0.950	0.959

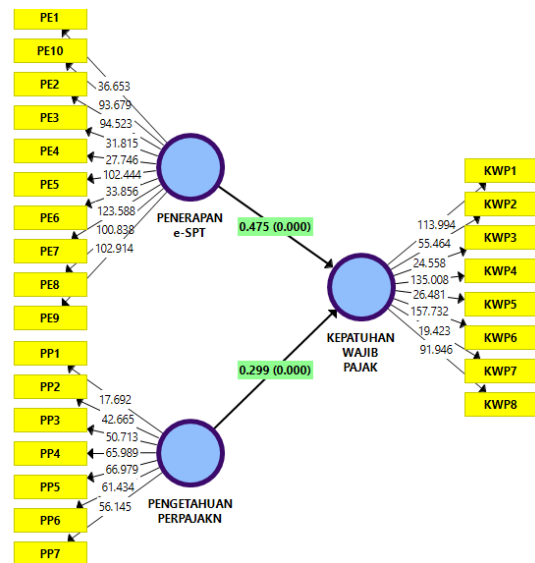
Inner Model

Tabel 8 Q2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KWP	2,712.000	1,911.477	0.295
PE	3,390.000	3,390.000	
PP	2,373.000	2,373.000	

Tabel 9 Hasil Uji Goodness of Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.089	0.089



Gambar 4 Hasil Estimasi Model PLS (Bootstrapping)

Tabel 10
Hasil Uji Signifikansi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
PE -> KWP	0.475	0.473	0.037	12.997	0.000
PP -> KWP	0.299	0.300	0.026	11.721	0.000

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan e-SPT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak. Semakin baik penerapan e-SPT maka kepatuhan wajib pajak akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
2. Pengetahuan perpajakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak. Semakin tinggi pengetahuan wajib pajak mengenai perpajakan maka semakin tinggi kepatuhan wajib pajak, begitu sebaliknya.
3. Nilai R square model yang diperoleh adalah sebesar 0,432, dengan demikian, nilai F hitung model yang diperoleh adalah sebesar 89,228. Apabila dibandingkan dengan nilai F tabel (0,05, 339,2) yaitu sebesar 19,493, maka nilai F hitung > F tabel, dengan demikian H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel penerapan ESPT dan pengetahuan perpajakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Keuangan RI. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 192/PMK.03/2007 Tentang Tata Cara Penetapan Wajib Pajak Dengan Kriteria Tertentu Dalam Rangka Pengembalian Pendahuluan Kelebihan Pembayaran Pajak.
- Mardiasmo. (2016). Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zuhdi, dkk. 2015. Pengaruh Penerapan e-SPT dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Pada Pengusaha Kena Pajak yang Terdaftar di KPP Pratama Singosari). Jurnal Perpajakan Vol.7 No.1 2015. Universitas Brawijaya Malang.

Pengaruh Kualitas Produk dan *Promotional Mix* Terhadap Keputusan Pembelian di Dealer Yamaha Mataram Sakti Tangerang (Studi Kasus Yamaha Nmax Non ABS)

Santi

Dosen Tetap STIE BISMA LEPISI
santi.tomahuw@yahoo.com

Sinta Ayu Febrika

Mahasiswa STIE BISMA LEPISI
sintafebrikaayu@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kualitas Produk (X1) dan variabel Promotional Mix bersama-sama terhadap Keputusan Pembelian Yamaha Nmax Non ABS di Yamaha Mataram Sakti Tangerang.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, alat ukur metode yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dengan mengambil 60 responden dari populasi yang ada sebagai penelitian. Untuk menguji regresi peneliti menggunakan analisis statistic dengan program SPSS 20 for windows.

Dari hasil penelitian diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = 8,108 (a) + 0,273 (X1) + 0,143 (X2)$. Secara parsial variabel Kualitas Produk (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. 0.016, secara parsial variabel promosi (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. 0.036. secara bersama-sama mempengaruhi variabel Keputusan Pembelian (Y) dilihat dari significance F sebesar 0,000, artinya nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kualitas Produk, *Promotional Mix* dan Keputusan pembelian.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan masyarakat dunia sekarang ini, kebutuhan akan produk kendaraan semakin marak diminati khususnya kendaraan bermotor. Bahkan bukan hanya kaum adam saja yang menggunakan kendaraan tetapi kaum hawa pun menggunakannya, guna menunjang aktivitas sehari-hari.

Di era globalisasi ini banyak sekali terdapat merek-merek sepeda motor yang ditawarkan kepada konsumen seperti merk Yamaha, Honda, Suzuki, Kawasaki, KTM dan lain sebagainya. Dimana masing-masing merek motor berusaha untuk membuat produknya lebih unggul dibandingkan merek yang lain. Maka kegiatan pemasaran dan promosi yang baik dan tepatlah

yang memegang peranan penting dalam menunjang kelangsungan usaha perusahaan. Dengan kata lain pihak produsen harus mampu merebut hati konsumen akan hasil suatu produk yang dijual dan berupaya untuk memuaskan konsumennya.

Pada masa dunia bisnis seperti sekarang, dimana semua pihak dapat secara bebas memasuki setiap pasar yang dikehendaki, baik itu didalam negeri maupun diluar negeri tanpa ada batasannya. Dunia bisnis modern menuntut peranan pemasaran dan promosi yang dapat menunjang kemajuan usaha bisnis, melihat kondisi yang demikian ini maka sudah seharusnya setiap bidang usaha harus mengetahui dan mengikuti perkembangan dari

setiap bidang usaha. Maju atau mundurnya suatu bisnis sangat ditentukan oleh keberhasilan kegiatan pemasaran dan promosi bisnis tersebut, karena kegiatan pemasaran dan promosi berhubungan langsung dengan masyarakat luas.

Kegiatan pemasaran dan promosi selalu ada disetiap usaha, baik usaha yang berorientasi profit maupun usaha-usaha sosial. Perusahaan harus secara jelas menetapkan kearah mana aktivitas usaha dan sasaran dari pergerakan kegiatan usaha dengan kata lain, perusahaan harus menetapkan arah kegiatan usahanya. Perusahaan harus menetapkan pihak-pihak yang menjadi sasaran penjualan produk yang ditawarkan perusahaan.

Promosi pada hakekatnya adalah suatu komunikasi pemasaran, artinya aktivitas pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi atau membujuk, dan mengingatkan pasar sasaran atas perusahaan dan produknya agar bersedia menerima, membeli dan loyal pada produk yang di tawarkan perusahaan yang bersangkutan.

Bagi perusahaan yang bergerak dalam suatu usaha perdagangan atau penjualan produk, promosi penjualan merupakan suatu yang tidak dapat dipisahkan. Karena tidak ada perusahaan dagang atau penjualan yang tidak melakukan promosi penjualan dalam menjalankan aktivitas penjualan produknya. Promosi penjualan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan media, baik itu yang menggunakan anggaran biaya yang besar sampai yang kecil.

Fokus pemasaran dan promosi terletak pada konsumen. Konsumen adalah orang yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu produk. Disamping itu menjaga kualitas produk menjadi pendukung penuh untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan pemasaran dan promosi berfungsi untuk mendekatkan jarak antara produsen dan konsumen. Sehingga perusahaan dapat mengerti perilaku konsumen. Dalam memahami perilaku konsumen tentu tidak mudah karena setiap konsumen memiliki sifat yang berbeda-beda sebagaimana dari kebutuhan manusia yang tidak terbatas.

Perusahaan akan terus bertahan hidup jika para pelanggannya selalu setia dengan produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan. Perusahaan tidak akan berkembang jika perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan para pelanggan atau konsumennya. Hal itulah yang seharusnya dapat disadari oleh manajemen setiap perusahaan.

Yamaha sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia menyadari bahwa persaingan yang sangat ketat di industri ini. Yamaha selalu berusaha untuk menjual produk yang berkualitas dan mempunyai nilai lebih baik dibandingkan produk pesaing. Yamaha menawarkan berbagai varian desain produk yang dibutuhkan oleh konsumen. Sehingga dengan produk pesaing dan mendapatkan nilai lebih dimata konsumen. Yamaha selalu berinovasi dalam mengembangkan produknya.

Table 1.1

DATA PENJUALAN DEALER YAMAHA NMAX SERIES DI YAMAHA MATARAM SAKTI TANGERANG 2019

MERK	JAN	FEB	MAR
YAMAHA NMAX NON ABS	23	18	19
YAMAHA NMAX ABS	2	4	3

Sumber: Internal penjualan Yamaha Mataram Sakti Tangerang.

Dari table 1.1 diatas terlihat penjualan dari Yamaha Nmax Non ABS dalam tiga bulan terakhir mengalami peningkatan di bandingkan dengan Yamaha Nmax Abs. Peningkatan ini disebabkan oleh harga Yamaha Nmax Non Abs

lebih terjangkau dibandingkan dengan Nmax Abs dengan kapasitas mesin yang sama yaitu 155 CC.

Pada kesempatan ini penulis akan membahas mengenai kualitas produk dan promosi yang

dilakukan perusahaan. Serta berusaha menguraikan sejarah lengkap dari perusahaan distributor sepeda motor merek Yamaha – Mataram Sakti ini, berikut sejarahnya :

Dalam usianya yang relative masih sangat muda ini, Mataram sakti telah ikut menyumbangkan daya upayanya dalam mendongkrak pasar dalam negeri untuk produk-produk sepeda motor

Yamaha. Dengan omset penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti telah menjadi salah satu distribusi sepeda motor Yamaha yang terbesar dan terpercaya.

LANDASAN TEORITIS

Kualitas Produk Menurut Mahmud Machfoedz dalam bukunya “Komunikasi Pemasaran Modern” (2010:62) mengemukakan bahwa kualitas produk merupakan salah satu sarana *positioning* penting bagi pemasar atau perusahaan. Dalam pengembangan suatu produk, terlebih dahulu pemasar harus memilih tingkat kualitas yang akan mendukung posisi produk di pasar sasaran.

Indikator Kualitas Produk: M.Syamsul Ma’arif dalam bukunya manajemen operasi (2003:136) mengemukakan pendapat Garvin mengenai dimensi kualitas produk terdiri dari sembilan aspek diantaranya sebagai berikut :

- 1) *Performance* (kinerja), Barang yang bermutu adalah barang yang mempunyai *performance* baik. *Performance* yang baik merupakan karakteristik dasar operasi untuk menyatakan produk bermutu atau tidak.
- 2) *Feature* (fitur), Biasanya dilakukan dengan cara menambahkan item-item tambahan terhadap tampilan dasar produk tersebut. Tujuannya adalah agar karakteristik produk yang dirancang disempurnakan untuk fungsi produknya atau menambah ketertarikan konsumen terhadap produk tersebut.
- 3) *Reliability* (keandalan), Barang yang bermutu adalah barang yang andal, yaitu barang yang memiliki peluang besar untuk tetap beroperasi melebihi waktu yang telah ditetapkan dalam uji *lifetime* awal. Semakin kecil kemungkinan terjadinya kerusakan maka produk tersebut dapat diandalkan.
- 4) *Conformance* (kesesuaian), Barang yang bermutu adalah barang yang cocok

dengan standar dan spesifikasi yang dibangun.

- 5) *Durability* (daya tahan), Barang yang bermutu adalah barang yang mempunyai daya tahan yang lama sebelum diganti. Semakin besar frekuensi pemakaian konsumen terhadap produk maka semakin besar pula daya produk.
- 6) *Serviceability* (kemampuan pelayanan), Barang yang bermutu adalah barang yang mudah diperbaiki dan cepat diperbaiki oleh tenaga-tenaga yang kompeten.
- 7) *Aesthetics* (estetika), Barang yang bermutu adalah barang yang memiliki estetika yang dilihat dari penglihatan, perasaan, suara, bau atau rasa. berhubungan dengan bagaimana penampilan produk.
- 8) *Safety* (keamanan), Barang yang bermutu adalah barang yang bebas dari unsur melukai (*freedom from injury or harm*). merupakan jaminan keselamatan bahwa pelanggan tidak menjadi sakit atau luka karena produk tersebut.
- 9) *Perceived quality* (kesan kualitas), Persepsi lainnya seperti merek, iklan barang dan sebagainya. Barang yang bermutu adalah barang yang sudah terpatri persepsinya di benak konsumen.

Manfaat Kualitas Produk Dari tahun ke tahun kesadaran masyarakat akan pentingnya mutu barang dan jasa semakin meningkat. Apabila dahulu pertimbangan utama sebagian besar masyarakat dalam membeli barang dan jasa adalah harga, maka semakin hari mereka sudah semakin sungguh-sungguh mempertimbangkan perbandingan antara harga dan manfaat (*priceutility balance*) ditawarkan oleh setiap barang dan jasa yang

akan mereka beli. Perubahan ini haruslah menjadi perhatian utama perusahaan sehingga perusahaan tidak lagi menghabiskan waktunya untuk menurunkan harga (saja) tetapi harus meningkatkan mutu (juga).

Berikut dua manfaat utama yang diperoleh perusahaan melalui peningkatan kualitas barang yang dibuatnya adalah :

- 1) Dapat menetapkan harga yang tinggi
- 2) Dapat mengurangi jumlah barang rusak dalam kegiatan pengolahan sehingga menaikkan kehematan yang berarti menurunkan biaya.

Promotional Mix adalah kombinasi strategi yang paling baik dari variabel-variabel periklanan, personal selling, dan alat promosi yang lain, yang semuanya direncanakan untuk mencapai tujuan program penjualan. Tujuan dari promosi adalah konsumen tertarik pada produk itu, karena ketertarikan ini maka konsumen berkeinginan untuk membeli produk itu. Basu Swasta dan Irawan (2002:349) mengemukakan bahwa "Promosi adalah arus informasi atau persuasi satu arah yang dibuat untuk mengarahkan seseorang atau organisasi kepada tindakan yang menciptakan pertukaran dalam pemasaran." Pendapat kedua Basu Swasta dan Irawan (2002:349) dalam bukunya yang sama "Promosi adalah semua jenis kegiatan pemasaran yang ditujukan untuk mendorong permintaan."

Dalam kegiatan promosinya, produsen barang industri lebih banyak menitik-beratkan pada *personal selling* (menggunakan *salesman*) dari pada periklanan, meskipun keduanya sering pula dilakukan bersama-sama. Hal ini dilakukan karena mereka menganggap bahwa secara geografis pemakai industri lebih memusat dan jauh lebih sedikit dari pada konsumen. Selain itu juga karena sifat teknis dari produksinya memungkinkan bagi produsen untuk menggunakan *salesman*. Kegiatan promosi yang banyak dipakai untuk barang konsumsi menurut Basu Swasta dan Irawan (2002:174) adalah sebagai berikut :

- i. Promosi penjualan, seperti : kupon berhadiah, sampel, peragaan di toko pengecer dan sebagainya.
- ii. Periklanan.

Tujuan Promotional Mix dari pada promosi perusahaan adalah memperkenalkan barang hasil produksi, dengan tujuan agar konsumen membeli hasil produksinya, dengan demikian tingkat hasil penjualan dapat meningkat dan juga dapat meningkatkan laba perusahaan. Hal ini dapat dicapai oleh suatu industri bila promosi yang dijalankan benar-benar tepat sehingga pelaksanaan promosi dapat berhasil seefektif mungkin. Terdapat tujuan promosi menurut Basu Swasta (2002:353) sebagai berikut :

- a. Memodifikasi tingkah laku Dengan promosi perusahaan berusaha menciptakan kesan yang baik tentang dirinya dan dengan demikian bias merubah tingkah laku serta pendapat konsumen tentang produk perusahaan sehingga mendorong pembelian produk.
- b. Memberitahu Kegiatan promosi dilakukan untuk memberitahu pasar yang dituju tentang penawaran perusahaan perihal suatu produk.
- c. Membujuk Diarahkan terutama untuk mendorong pembelian, sering perusahaan tidak ingin mendapat tanggapan instan dari konsumen, tetapi lebih mengutamakan kesan positif.
- d. Mengingat Promosi ini dilakukan terutama untuk mengingatkan kepada masyarakat bahwa produk perusahaan masih ada dipasaran.

Berdasarkan uraian dari keseluruhan alternatif tujuan promosi yang akan dilakukan perusahaan tersebut di atas, secara singkat dapat dikatakan bahwa tujuan promosi yang dilakukan berkaitan erat dengan upaya bagaimana konsumen atau calon konsumen dapat mengenal produk perusahaan, lalu memahaminya, berubah sikap, menyukai, yakin, dan pada akhirnya membeli dan selalu ingat akan produk tersebut. Selain itu dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa tujuan promosi adalah:

- a. Menyebarkan informasi produk kepada target pasar potensial.
- b. Untuk mendapatkan kenaikan penjualan dan profit.
- c. Untuk mendapatkan pelanggan baru dan menjaga kesetiaan pelanggan.
- d. Untuk menjaga kestabilan penjualan ketika terjadi lesu pasar.

- e. Membedakan serta mengunggulkan produk dibanding produk pesaing.
- f. Membentuk citra produk di mata konsumen sesuai dengan yang diinginkan.

Keputusan Pembelian menurut Dr. Sudaryono dalam buku "Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus" (2017:322) mengatakan ada beberapa definisi keputusan pembelian menurut para ahli diantaranya adalah :

Menurut Solomon (1999), ada empat sudut pandang dalam pengambilan keputusan konsumen. Pertama adalah sudut pandang ekonomis , kedua sudut pandang pasif, ketiga sudut pandang kognitif, dan yang terakhir sudut pandang emosional.

Menurut Winardi (1991), ada beberapa langkah-langkah proses pengambilan keputusan oleh konsumen yaitu diketahui adanya problem tertentu, mencari pemecahan-pemecahan alternatif dan informasi, evaluasi alternatif-alternatif, keputusan-keputusan pembelian, konsumsi pascapembelian dan evaluasi

Menurut Danang Sunyoto (2013), pengambilan keputusan seorang pembeli disebabkan adanya problem yang memulai untuk pengambilan keputusan, kecuali problem itu telah menghilang, hal mana yang dapat terjadi dalam setiap tahapan proses yang ada, maka orang yang mengambil keputusan tidak membeli atau harus memulai proses itu kembali atau ia terpaksa hidup dengan problem tersebut.

Menurut Schiffman dan Kanuk (2004), menggambarkan bahwa pada saat mengambil keputusan, semua pertimbangan ini akan dialami oleh konsumen walaupun perannya akan berbeda-beda di setiap individu. Ada empat tipe proses pembelian konsumen yaitu proses *complex decision making*, proses *brand loyalty*, proses *limited decision*, dan proses *inertia*.

Menurut Presetijo & ihalauw (2005) Muller (1994) dalam buku Sudaryono (2014:233:237) ada enam sudut pandang dalam menganalisis pengambilan keputusan konsumen.

1. Sudut Pandang Ekonomis

Sudut pandang ini melihat konsumen sebagai orang yang membuat keputusan secara rasional. Menurut para ahli ilmu social, *model economic man* ini tidak realistis. Alasan yang dikemukakan adalah:

a. Manusia memiliki keterbatasan kemampuan, kebiasaan dan gerak.

b. Manusia dibatasi oleh nilai-nilai dan tujuan.

c. Manusia dibatasi oleh pengetahuan yang mereka miliki.

Sehubungan dengan itu, konsumen tidak membuat keputusan yang rasional, tetapi keputusan yang memuaskan adalah keputusan yang cukup baik.

2. Sudut Pandang Pasif

Sudut pandang ini berlawanan dengan sudut pandang ekonomis. Pandangan ini mengatakan bahwa konsumen pada dasarnya pasrah kepada kepentingannya sendiri dan menerima secara pasif usaha-usaha promosi dari para pemasar. Kenyataannya, bentuk-bentuk promosi yang dilakukan pemasar juga mengenai sasaran.

3. Sudut Pandang Kognitif

Sudut pandang ini menganggap konsumen sebagai *cognitive man* atau sebagai *problem solver*. Menurut pandangan ini, konsumen merupakan pengolahan informasi yang senantiasa mencari dan mengevaluasi informasi tentang produk dan gerai. Pengolahan informasi berujung pada pembentukan pilihan, selanjutnya terjadi inisiatif untuk membeli atau menolak produk.

4. Sudut Pandang Emosional

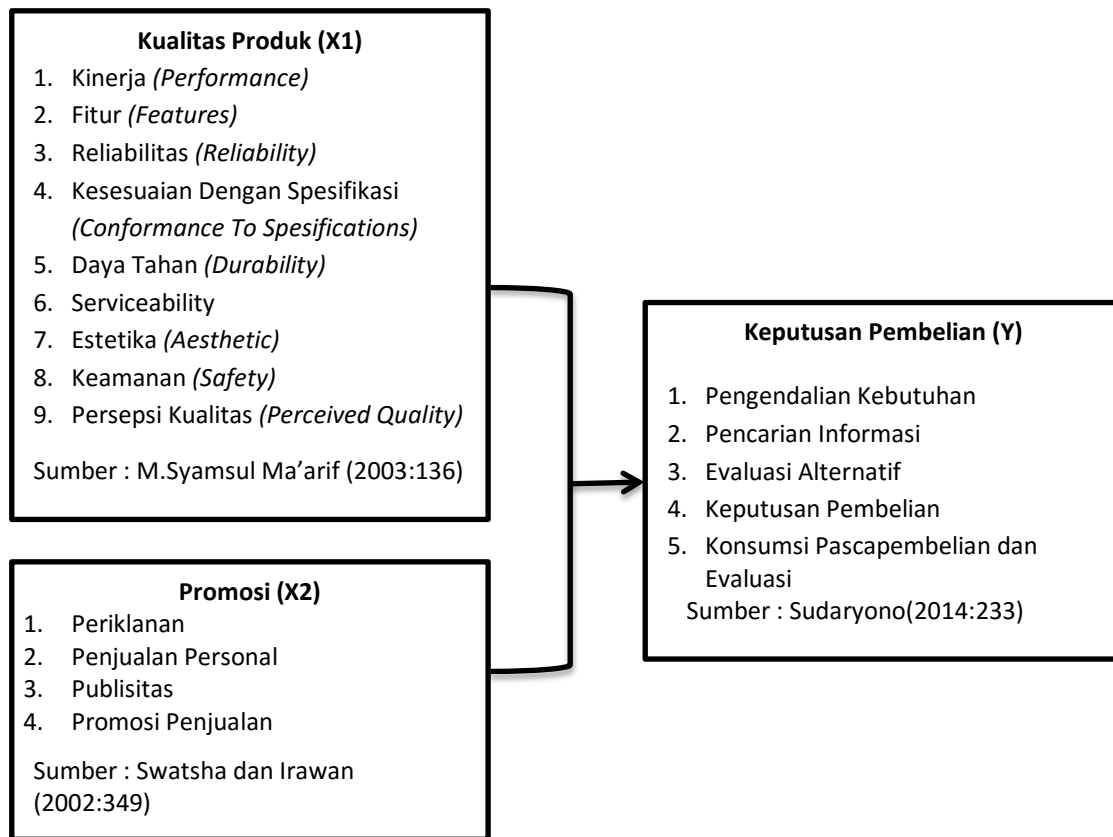
Sudut pandang ini menakutkan emosi sebagai pendorong utama sehingga konsumen membeli suatu produk. Favoritisme merupakan salah satu bukti seseorang berusaha mendapatkan produk favoritnya, apapun yang terjadi.

5. Sudut Pandang Psikologi klinikal

Sudut pandang ini berkat berkembang berkat pekerjaan pionir dari Sigmund freud. Teknik-teknik riset tentang motivasi yang dikembangkan oleh para ahli psikologi klinikal. Diantara konsep-konsep yang terpenting (winardi,1991), yaitu hal dibawah sadar (*the unconscious*), rasionalisasi (*rationalization*), proyeksi (*projection*), dan asosiasi bebas (*free association*).

6. Sudut Pandang Ilmu Jiwa

Orang mengenal tiga cara pendekatan pokok terhadap pengembangan sebuah teori psikologikal tentang perilaku



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian sepeda motor Yamaha Nmax Non ABS. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *promotional Mix* terhadap keputusan pembelian sepeda motor Yamaha Nmax Non ABS. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk dan *promotional Mix* terhadap keputusan pembelian sepeda motor Yamaha Nmax Non ABS.

Metode

Populasi Menurut Sujarweni (2014:65) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang melakukan keputusan pembelian Yamaha Nmax Non ABS di Yamaha Mataram Sakti Tangerang. Karena populasi yang berada di Yamaha Mataram Sakti sangat banyak jumlahnya maka saya mengambil populasi penjualan dari januari sampai maret 2019 yaitu berjumlah 71 orang.

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistic dengan program SPSS 20 for

windows. Analisa data dan pemodelan persamaan structural dengan menggunakan SPSS 20. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolineritas, Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji t (Uji Parsial), Uji f (Uji Simultan), Analisis Regresi Berganda, dan Koefisien Determinasi (**R²**).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur mengenai kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Syofian Siregar, 2013:46). Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan, maka digunakan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Alat uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada setiap butir soal dengan menggunakan *corrected item total correlation*. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel. Dengan rumus $df=n-2$ dengan tingkat kesalahan 1%. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n)=60 dan besarnya df dapat dihitung $60-2=58$, dengan df 58 dan α 1% di dapat r tabel = 0,330. Berikut hasil hitungnya :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Produk (X1)

Item Pernyataan	Validitas		Keterangan
	r - hitung	r - tabel ($\alpha = 0.05$)	
1	0.401	0.254	Valid
2	0.499	0.254	Valid
3	0.274	0.254	Valid
4	0.497	0.254	Valid
5	0.294	0.254	Valid
6	0.372	0.254	Valid
7	0.439	0.254	Valid
8	0.421	0.254	Valid
9	0.581	0.254	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel Promotional Mix (X2)			
1	0.524	0.254	Valid
2	0.648	0.254	Valid
3	0.465	0.254	Valid
4	0.465	0.254	Valid
5	0.415	0.254	Valid
6	0.360	0.254	Valid
7	0.560	0.254	Valid
8	0.605	0.254	Valid
9	0.419	0.254	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel Keputusan Pembelian			
1	0.521	0.254	Valid
2	0.423	0.254	Valid
3	0.540	0.254	Valid
4	0.573	0.254	Valid
5	0.736	0.254	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan *output* dari Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y menjelaskan tentang uji validitas dengan jumlah 60 responden dari 23 item pernyataan ternyata semua item dinyatakan valid karena r hitung > r table

(0,330) dengan nilai koefiensi terendah 0,274 dan tertinggi 0,736 maka nilai item pernyataan yang valid tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variable pembelian konsumen.

Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini perhitungan dilakukan dengan bantuan computer program spss 20 dengan menggunakan metode konsistensi internal, yang memberikan fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Syofian, 2013:55).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Produk (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,368	9

Hasil Uji Reliabilitas Promotional Mix (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,533	9

Hasil Uji Reliabilitas Keputusan Pembelian (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,463	5

Sumber: Data primer

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20, nilai *Cronbach's Alpha* dari variable X1, X2, dan Y adalah 0,368, 0,533, dan 0,463 atau lebih besar dari 0,60 yang menjadi syarat minimum kualitas

Reliabilitas oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel X1, X2, dan Y adalah *reliable*, atau konsisten karena menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai data distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas maka peneliti melakukan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,35879712
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,054
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,527
Asymp. Sig. (2-tailed)		,944

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof – Smirnov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai 0,944 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi

variabel dependen yaitu tingkat hasil penjualan (Y) berdasarkan masukan variabel independen yaitu kualitas produk (X_1), dan promosi (X_2) maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas diantaranya dapat dilakukan dengan mengetahui efek ko-linieritas. Gejala multiko dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28,108	6,231		4,511	,000		
Kualitas Produk	-,273	,110	-,308	-2,486	,016	,999	1,001
Promotional Mix	,143	,101	,176	1,414	,163	,999	1,001

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terlihat bahwa nilai *Tolerance* = 0,999 tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) = 1,001 tidak lebih dari 10 untuk setiap variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi bebas dari *problem multikolinearitas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil hitungan SPSS versi 20 diperoleh skor perhitungan untuk variabel kualitas produk (X_1), promosi (X_2) dan tingkat hasil penjualan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,350 ^a	,123	,092	1,38243	1,925

a. Predictors: (Constant), Promotional Mix, Kualitas Produk

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data primer

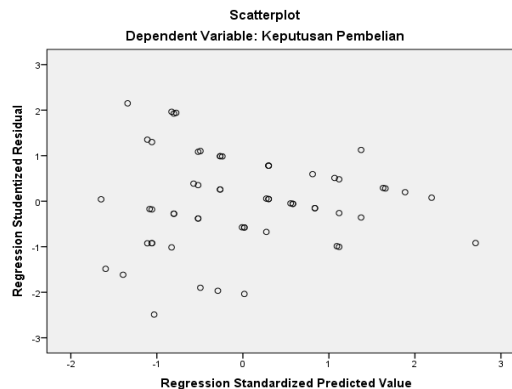
Dari tabel 4.15 diatas didapatkan nilai Durbin – Watson (DW) hitung sebesar 1,925, Untuk nilai dL dan dU dapat dilihat dari tabel Durbin – Watson untuk signifikansi 0,05 dengan jumlah responden 60 dan jumlah variabel independen 2 didapatkan nilai dL sebesar 1,514 dan dU sebesar 1,651.

Maka nilai 4-dL adalah (4 – 1,514 = 2,486) dan dU sebesar 4 – dl adalah (4 – 1,651 =

2,349). Nilai d = 1,925, maka hitung terlebih dahulu nilai (4 – d) = 2,075, Deteksi autokorelasi positif : jika d > dU maka **tidak** terdapat autokorelasi positif, maka 1,925 > 1,651 tidak terdapat autokorelasi positif. Deteksi autokorelasi negatif : jika (4 – d) > dU maka **tidak** terdapat autokorelasi negative, maka 2,075 > 1,651 tidak terdapat autokorelasi negatif.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kualitas Produk dan
Promotional Mix terhadap Keputusan Pembelian



Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitaran 0 dan penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola yang jelas seperti melengkung, lurus atau bergelombang. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Simultan (UJI F) dan Uji Signifikansi

Tabel 4.16

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,250	2	7,625	3,990	,024 ^b
	Residual	108,933	57	1,911		
	Total	124,183	59			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Promotional Mix, Kualitas Produk

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,024 dan nilai F hitung 3,990 dan F tabel 3,16. Karena nilai signifikansi (0,024) < 0,05 dan F hitung (3,990) > F tabel 3,16, maka dapat disimpulkan H_a diterima dimana **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

hipotesis ini menyatakan “ terdapat pengaruh kualitas produk dan *promotional mix* secara bersama – sama terhadap keputusan pembelian Yamahan Nmax Non ABS di Yamaha Mataram Sakti Tangerang ”.

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kualitas Produk dan Promosi Terhadap
Keputusan Pembelian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,350 ^a	,123	,092	1,38243

a. Predictors: (Constant), Promotional Mix, Kualitas Produk

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui nilai koefisien detrminasi (*R Square*) sebesar 0,123. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,123 artinya persentase pengaruh variabel kualitas produk dan promosi

terhadap keputusan pembelian sebesar 12,3% sedangkan sisanya 87,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T) dan Uji Signifikansi

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.18
Hasil Uji T Variabel Kualitas Produk dan Promotional Mix Terhadap Keputusan Pembelian
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,108	6,231		4,511	,000
1 Kualitas Produk (X1)	,273	,110	,308	2,486	,016
Promotional Mix (X2)	,143	,101	,176	1,414	,163

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Sumber: Data primer

Berdasarkan pada tabel *Coefficients* diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial (*individual*) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Produk (X_1) terhadap Keputusan Pelanggan (Y) Rumus :

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien kualitas produk (X_1) adalah 2,486, sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada *t-test*, dengan $\alpha=0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan *degree of freedom* (derajat bebas) $df = 60$ (didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas, $60-2-1 = 57$). Didapat t_{tabel} adalah 2,00247, dibulatkan 2,002. Variabel kualitas produk (X_1) memiliki nilai *sig* 0,016 < 0,05 artinya signifikansi, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, (2,486 > 2,002). Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien kualitas produk (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Tingkat Hasil Penjualan (Y).

2. Pengaruh Promosi (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien promosi (X_2) adalah 1,414, sedangkan t_{tabel} bias dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha=0,05$, karena diigunakan hipotesis dua

arah, ketika mencari t_{tabel} nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 57$ (didapat dari rumus $n-k-1$) dimana n adalah jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas, $60-2-1 = 57$). Didapat t_{tabel} adalah 2,00247, dibulatkan 2,002. Variabel promosi (X_2) memiliki nilai *sig*. 0,036 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,414 > 2,002). Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien promosi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 20 diperoleh hasil regresi linier berganda seperti terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.19
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,108	6,231		4,511	,000
Kualitas Produk (X1)	,273	,110	,308	2,486	,016
Promotional Mix (X2)	,143	,101	,176	1,414	,163

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Sumber: Data primer

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil validitas tampak bahwa semua item pernyataan dalam variabel *valid*, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) dan tingkat signifikansi dari masing-masing variable kurang dari 0,05. Dengan demikian secara statistik berarti butir pertanyaan atau indikator pada variabel kualitas produk (X1) dinyatakan *valid*.
2. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah *reliabel* atau konsisten.
3. Hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 3.701 lebih besar dari t table 2,012, sedangkan signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf tingkat signifikansi 0,05. Jadi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis didalam penelitian ini diterima yang artinya kualitas produk mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Variabel kualitas produk mempunyai peran yang penting dalam menarik minat konsumen melakukan pembelian produk Yamaha Nmax di Yamaha Mataram Sakti Tangerang.
4. Hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 2,586 lebih besar t tabel 2,012, sedangkan signifikansi 0,013 lebih kecil dari taraf tingkat signifikansi 0,05. Jadi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kualitas produk dan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada Yamaha Mataram Sakti Tangerang.
5. Hasil perhitungan yang diperoleh nilai F hitung sebesar 96,875 lebih besar dari F tabel 3,19, sedangkan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf tingkat signifikansi 0,05. Jadi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kualitas produk dan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada Yamaha Mataram Sakti Tangerang.
6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada responden Yamaha Mataram Sakti Tangerang, yang beralamat di Kampung Cadas KM.6 keluran Periuk, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang. Maka data mentah yang diperoleh selanjutnya diolah dengan program

7. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) dari *output* SPSS 20 model *Summary* besarnya *R Square* adalah 0,805. Hal ini berarti 80,5% variasi keputusan pembelian (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel –

variabel independen yaitu kualitas produk (X1) dan promosi (X2). Sedangkan sisanya (100% - 80,5% = 19,5%) dijelaskan oleh sebab – sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, yaitu antara lain :

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda, dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dan dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya yang berbeda pula. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kualitas produk, promosi, dan keputusan pembelian.

Penelitian Selanjutnya

Yamaha Mataram Sakti Tangerang

- a. Yamaha Mataram Sakti Tangerang harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk yang dijual. Karena sebagian besar yang dicari oleh konsumen dalam membeli sebuah barang atau jasa yaitu kualitasnya terlebih dahulu, dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan keinginan konsumen maka akan membuat konsumen merasa puas lalu membeli lagi produk atau *brand* yang sama sehingga berpengaruh terhadap keputusan pembelian di Yamaha Mataram Sakti Tangerang.
- b. Yamaha Mataram Sakti Tangerang dapat lebih kreatif lagi dan lebih peduli akan

pelaksanaan promosi yang menarik dan kreatif dengan membekali teknik promosi kepada bagian marketing sehingga produk Yamaha Nmax menarik untuk dibeli, karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian di Yamaha Mataram Sakti Tangerang.

- c. Yamaha Mataram Sakti Tangerang lebih mempertahankan keseimbangan kualitas produk dan promosi agar sesuai harapan konsumen. Karena kedua variabel diatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian Yamaha Nmax di Yamaha Mataram Sakti Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

Basu Swastha, Irawan. 2002. *Manajemen Pemasaran Modern. Cetakan kesepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Liberty Yogyakarta.

Drs. Danang Sunyoto. 2014. *Dasar – dasar Manajemen Pemasaran. Cetakan ketiga*. Yogyakarta: Penerbit Caps (Center of Academic Publishing Service).

Ir. Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan kesatu*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mahmud Machfoedz. 2010. *Komunikasi Pemasaran Modern. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Cakra Ilmu.

M. Syamsul, Hendri. 2003. *Manajemen Operasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Sudaryono. 2014. *Perilaku Konsumen. Cetakan Satu.* Penerbit Lentera Ilmu Cendekia.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. Cetakan Satu.* Penerbit Center for Academic Publishing Service.
- Sudaryono. 2017. *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi. Cetakan Satu.* Penerbit C.V Andi Offset.
- V. Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Penerbit Pustakabarupres.
- Zulganet. 2013. *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnis. Edisi Pertama.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL & MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT APLUS PACIFIC, TANGERANG

LINDAWATI WIDJAJA
DOSEN Tetap STIE BISMA LEPISI
linda.lepisi@gmail.com

FITA FATMAWATI
Mahasiswa STIE BISMA LEPISI
fitafatmawati92@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengambil 30 responden dari seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aplus Pacific, Tangerang. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aplus Pacific, Tangerang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi perkembangan dunia usaha dewasa ini, perusahaan harus cermat dalam menerapkan strategi perusahaan yang tepat, salah satunya berorientasi pada bagaimana cara membangun perusahaan yang kuat. Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Agar pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif dan maksimal, maka pimpinan harus mengerti tindakan dan cara

yang tepat dalam bertindak dan mengambil keputusan.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu untuk meningkatkan etos kerja dan kreativitas karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal bagi perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka tingkat kesuksesan perusahaan akan meningkat dan perusahaan akan mencapai keuntungan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena

itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi, itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama dari pemimpin perusahaan.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai dan kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat

besar untuk perusahaan, karena tanpa karyawan dan pemimpin perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memberi kontribusi yang bagus untuk perusahaan. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang secara parsial.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang secara simultan.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai

bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Presiden Indonesia pertama Soekarno mencirikan gaya kepemimpinan karismatik. Tapi gaya kepemimpinan model ini akan muncul saat ada tindakan dan momen tertentu

dan dapat juga hilang akibat tindakan yang salah atau karena waktu yang berbeda.

Menurut Keith David, dalam Prof. Dr. Bandeni, M.A. (2017 : 126) kepemimpinan merupakan fenomena universal yang penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Hal ini disebabkan dalam proses interaksi untuk mencapai tujuan, orang-orang yang ada di dalamnya membutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memudahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan.

Menurut Stephen P. Robbin, dalam Prof. Dr. Bandeni, M.A. (2017 : 126) apakah yang dimaksud dengan kepemimpinan? Terhadap sejumlah definisi yang dikemukakan oleh para ahli. *Leadership is the ability to persuade others to seek defined objectives enthusiastically. It is the human factor that binds a group together and motives it toward goals, Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals.* Sedangkan John W. Newstrom dan Keith Davis mengatakan: *leadership is the process of influencing and supporting others to work enthusiastically toward achieving objectives.* Mengacu ketiga definisi tersebut tiga elemen penting dalam kepemimpinan: *influence/support* (pengaruh/ dukungan), *voluntary effort* (usaha yang sukarela), dan *goal achievement* (pencapaian tujuan). Berdasarkan ketiga elemen tersebut dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan

kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi diatas mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni. Hal ini mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas harus dilakukan untuk mempengaruhi orang supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi mempengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan. Seorang pemimpin dapat melakukan dengan cara membujuk, mendesak, atau dengan cara lain sehingga orang lain menjadi mau melakukan. Secara implisit definisi ini memberi arti bahwa kepemimpinan tidak selalu mengacu pada kedudukan, misalnya manajer atau direktur, kepala sekolah, dekan, rektor. Kepemimpinan lebih terfokuskan pada kemampuan, pengaruh, dan seni mempengaruhi. Sedangkan manajer lebih focus kepada kedudukan hierarki dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, biasa terjadi bahwa seorang manajer tidak mempunyai kepemimpinan tapi bukan seorang manajer. Memang seharusnya seorang manajer hendaknya menjadi seorang pemimpin. Ini berarti bahwa kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi orang lain tidak terlepas dari kepribadian dan kapasitas pemimpin itu sendiri dalam meningkatkan pengaruh pada orang lain. Oleh karena itu, masalah kepemimpinan berhubungan dengan kajian dan pemahaman tentang apa yang membuat seseorang berpengaruh, apa yang harus dilakukan seorang pemimpin, dan bagaimana pemimpin mempengaruhi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Konsep asli kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan James Mac Gregor Burns, yang mengusulkan ide tersebut pada tahun 1978. Para ahli kepemimpinan lainnya terus mengembangkan prinsip tersebut. Dalam buku *Transforming Leadership* mencoba membandingkan antara kepemimpinan

transaksional dan transformasional. Pandangan, kepemimpinan transaksional hanya “mengubah” bukan melakukan “perubahan” yang mendasarkan seperti yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional.

Indikator gaya kepemimpinan Transformasional

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2017: 96) indikator gaya kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta di komunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- 2) Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
- 3) Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
- 4) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim dia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Pengertian motivasi

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2017: 141) Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "Motivasi and Personality." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5) Aktualisasi diri dalam arti tersediannya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Sule Dan Saefullah (2016: 240) mengemukakan bahwa indikator Motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Fisik. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapat upah minimum

- yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman, dan lokasi yang bersih dari polusi.
2. **Kebutuhan Keamanan.** Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, menurut Maslow, kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan kepastian di masa yang akan datang. Oleh karena itu, di antara contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pascapensiun dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya.
 3. **Kebutuhan Sosial.** Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi tenaga kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan social. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.
 4. **Kebutuhan Akan Penghargaan.** Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Maslow, kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu kebutuhan yang akan memotivasi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan baik setelah kebutuhan akan fisik, keamanan, dan sosial terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atau penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan system pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian juga dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.
 5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri.** Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier

yang jelas, pekerjaan yang menantang, dan lain-lain. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

Pengertian kinerja karyawan

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 9) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kerja karyawan “Kinerja kerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Wilson (2012: 233) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratn tersebut baik pengetahuan,

keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

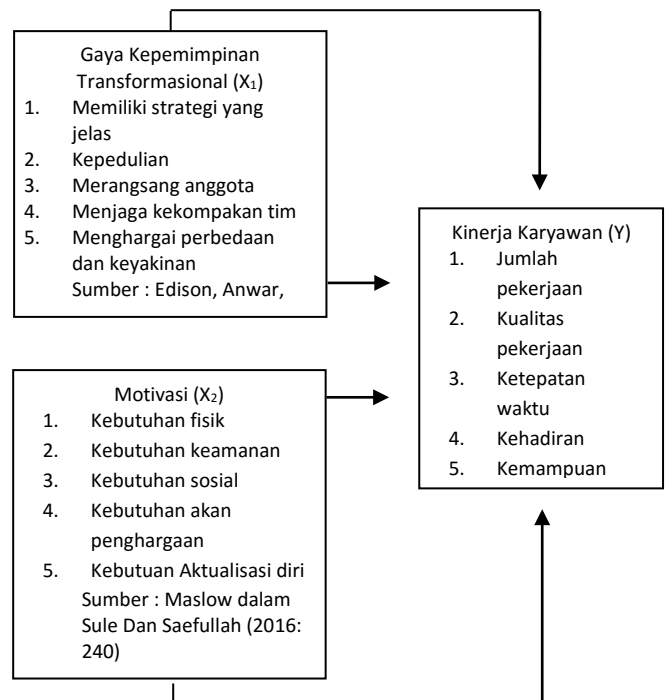
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standard kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan untuk mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan

atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini yang menjadi landasan dalam penulisan. Variabel-variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja karyawan. Secara rinci, kerangka pikir dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Berdasarkan masalah penelitian maka hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang
3. Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aplus Pacific, Tangerang” merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:6) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (I’anatut Thoifah, 2015:75).

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Dr. Juliansyah Noor, S.E., M.M. (2016: 147) dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/ anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian.

Sampel Menurut Wiratna Sujarweni (2014:65), Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2016: 96) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Teknik Analisis

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:103), analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu:

Analisis Data Kuantitatif adalah metode analisis dengan angka – angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif perlu diolah datanya untuk memperoleh data ringkasan. Pengolahan data untuk kuantitatif adalah dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu.

Analisis Rata-Rata Tanggapan Responden

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk mendapatkan data-data yang diperlukan maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian digunakan untuk menyimpulkan tanggapan dan sikap responden.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

- Koefisien Determinasi (R^2)
- Uji Hipotesis
- Uji t
- Uji F

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji validitas gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut :

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total_x1
X1.1 Pearson Correlation	1	.282	-.096	-.269	-.123	.358
Sig. (2-tailed)		.132	.612	.150	.518	.052
N	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.282	1	.103	.556**	-.075	.745**
Sig. (2-tailed)	.132		.589	.001	.694	.000
N	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	-.096	.103	1	.171	.159	.473**
Sig. (2-tailed)	.612	.589		.365	.402	.008
N	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	-.269	.556**	.171	1	-.146	.537**
Sig. (2-tailed)	.150	.001	.365		.443	.002
N	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	-.123	-.075	.159	-.146	1	.350
Sig. (2-tailed)	.518	.694	.402	.443		.058
N	30	30	30	30	30	30
total_x1 Pearson Correlation	.358	.745**	.473**	.537**	.350	1
Sig. (2-tailed)	.052	.000	.008	.002	.058	
N	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji validitas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061).

Hasil Uji Validitas Motivasi

Hasil uji validitas motivasi (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	total_x2
X2.1 Pearson Correlation	1	-.082	-.075	.146	.103	.395*
Sig. (2-tailed)		.666	.694	.440	.589	.031
N	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	-.082	1	.283	.000	.321	.656*
Sig. (2-tailed)	.666		.130	1.000	.084	.000
N	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	-.075	.283	1	-.292	-.005	.432*
Sig. (2-tailed)	.694	.130		.117	.979	.017
N	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.146	.000	-.292	1	-.050	.386*
Sig. (2-tailed)	.440	1.000	.117		.792	.035
N	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	.103	.321	-.005	-.050	1	.500*
Sig. (2-tailed)	.589	.084	.979	.792		.005
N	30	30	30	30	30	30
total_x2 Pearson Correlation	.395*	.656*	.432*	.386*	.500*	1
Sig. (2-tailed)	.031	.000	.017	.035	.005	
N	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji validitas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi (X_2) valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations					total_Y
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	.069	.151	-.046	-.223	.375*
	Sig. (2-tailed)		.718	.425	.810	.236	.041
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.069	1	.017	.225	.244	.540**
	Sig. (2-tailed)	.718		.929	.231	.195	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.151	.017	1	-.180	.292	.499**
	Sig. (2-tailed)	.425	.929		.340	.117	.005
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	-.046	.225	-.180	1	.418*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.810	.231	.340		.022	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	-.223	.244	.292	.418*	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.236	.195	.117	.022		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total_Y	Pearson Correlation	.375*	.540**	.499**	.558**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.041	.002	.005	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji validitas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam variabel Kinerja karyawan (Y) *valid*, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.129	.229	5

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 23, nilai *Cronbach's alpha* dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) adalah 0,331 atau lebih besar dari 0,60 yang menjadi syarat minimum kualitas reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.331	.349	5

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 23, nilai Cronbach's alpha dari variabel motivasi (X_2) adalah 0,108 atau lebih besar dari 0,60 yang menjadi syarat minimum kualitas reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.108	.153	5

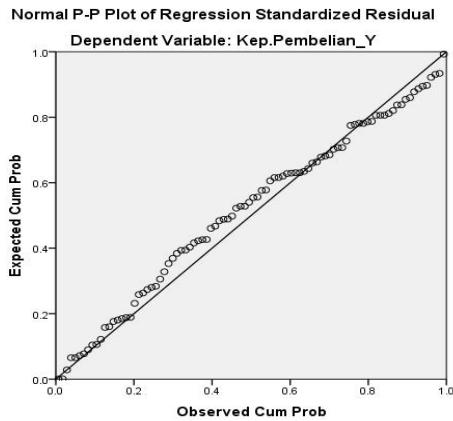
Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 23, nilai Cronbach's alpha dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,331 atau lebih besar dari 0,60 yang menjadi syarat minimum kualitas reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi residu dan persamaan regresinya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat melalui grafik Probability Plot sebagai berikut :

Gambar Grafik Normal Probability Plot



dari grafik diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang artinya model regresi memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

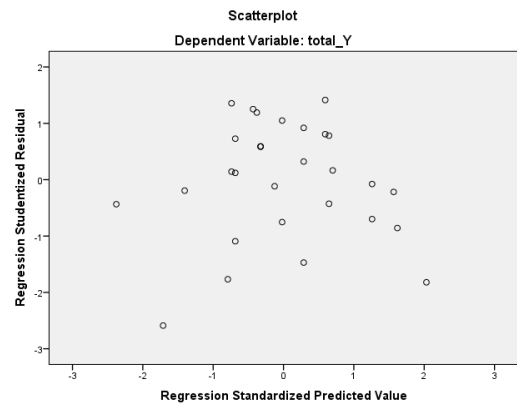
Hasil Uji Multukolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.667	1.498
Motivasi	.667	1.498

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel tidak lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebut di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi (X_2) yang mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.951	4.375			2.732	.011
Gaya kepemimpinan Transformasional	.245	.223	.238		1.094	.283
Motivasi	.208	.237	.191		.879	.387

a. Dependent Variable: kinerja karyawan _Y

Berdasarkan tabel mengenai hasil analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 23, maka

dapat dijelaskan bahwa koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)=0,245, koefisien Motivasi (X2)=0,208, dan konstanta (a)=11,951, diperoleh model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,951 + 0,245X_1 + 0,208X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.951	4.375		2.732	.011
Gaya kepemimpinan Transformasional	.245	.223	.238	1.094	.283
Motivasi	.208	.237	.191	.879	.387

a. Dependent Variable: kinerja karyawan _Y

- Konstanta (a) sebesar 11,951
Artinya jika nilai gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dianggap sama dengan nol (0), maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 11,951.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,245
Artinya jika nilai gaya kepemimpinan transformasional (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) poin sementara nilai motivasi (X2) diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) sebesar 4.45%.
- Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,208
Artinya jika nilai motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) poin sementara nilai gaya kepemimpinan transformasional (X1) diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) sebesar 2.08%.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.382 ^a	.146	.083	1.705	1.505

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional (x₁), Motivasi (x₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel ini terlihat tampilan output SPSS versi 23 model summary besarnya R Square adalah 0,146. Hal ini berarti 146 variasi kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya (100%-146 = -46%) dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Berdasarkan pada tabel *coefficients* diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terdapat variabel dependen adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), terdapat Kinerja karyawan (Y) Rumus : $T_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$
Terlihat bahwa t_{hitung} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha=0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan *degree of freedom* (derajat bebas) $df = 27$ (didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan $k=$ jumlah variabel bebas, $30-2-1=27$). Didapat t_{tabel} adalah 1.703. Variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai sig. $0,283 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,094 > 0,879$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien kualitas produk (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terlihat bahwa t_{hitung} koefisien motivasi (X2) adalah 0,879 sedang t_{tabel} bisa hitung pada tabel t-test, dengan α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 27$ (didapat dari

rumus $n-k-1$), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas, $30-2-1=27$). Didapat t_{tabel} adalah 1,703. Variabel motivasi (X2) memiliki $sig.$ $0,387 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,879 > 1,703$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kinerja karyawan (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.408	2	6.704	2.307	.119 ^b
Residual	78.458	27	2.906		
Total	91.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan Uji ANOVA atau F test, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 2,307 dengan tingkat signifikan 0,119, sedangkan $F_{tabel} = 3,34$. F_{tabel} didapat dari $df_1=2$ (rumus $n-k$, dimana k = banyaknya variabel bebad =2) dan $df_2= 28$ (rumus $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah banyaknya variabel bebas, $30-2=28$) jadi, nilai $F_{tabel} = (2-28) = 3,34$. Oleh karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 ($0,119 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel} + (2,307 > 3,34)$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pernyataan dari semua variabel bebas dan terikat dalam kuesioner dinyatakan valid dapat di lihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $sig < 0.05$.

Hasil uji reliabilitas seluruh pernyataan dari semua variabel bebas dan terikat dalam kuesioner dinyatakan reliabel dapat di lihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 .

Hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variable motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.146 atau 14.6%, dengan kata lain hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 14.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari hasil uji hipotesis yaitu uji t menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan permasalahan yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji validitas tampak bahwa semua item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,306) dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Dengan demikian secara statistic berarti butir pernyataan atau indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dinyatakan valid.
2. Hasil penelitian yang diperoleh t_{hitung} untuk motivasi (X2) adalah sebesar 0,879 lebih kecil dari t_{tabel} 1,094, sedangkan signifikasi 0,387 lebih besar dari 0,05. Jadi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini diterima yang artinya motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai peran yang penting sehingga menjadi pertimbangan karyawan untuk bekerja dengan baik di PT. Aplus Pacific.
3. Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,307 lebih besar dari F_{tabel} 3,34, sedangkan signifikan 0,119 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Jadi hasil penelitian dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini diterima artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplus Pacific.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiranata. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.



9 772443 309002

ISSN: 2443-3098