

## **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Muh.Fuad Randy** <sup>□</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP, Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji f, uji korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini, (i) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (ii) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (iii) kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan; kepuasan kerja; kinerja karyawan

### **Abstract**

This study aims to determine the influence of leadership and job satisfaction both partially and simultaneously on employee performance at PT. Wesitan Konsultan Pembangunan. This type of research is a quantitative research using multiple regression analysis, t-test, f-test, correlation test and determination coefficient test. The results of this study show that (i) leadership has a positive and significant effect on employee performance, (ii) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and (iii) leadership and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *leadership; job satisfaction; employee performance*

---

Copyright (c) 2023 Muh. Fuad Randy

<sup>□</sup> Corresponding author :

Email Address : frandy@stie.ypup.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam dunia bisnis yaitu sumber daya manusia. Perusahaan perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan posisi perusahaan di dalam bisnis dan industri.

Peningkatan maupun penurunan kinerja kerja karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat kemampuan, pengetahuan, sikap dan etika kerja, jaminan sosial, kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan pekerjaan, sarana-sarana dan prasarana kerja dan lain sebagainya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawannya dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran perusahaan. (Irfan, 20 : 2021).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah peran seorang pemimpin, Sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengendalikan mereka sehingga dapat bekerja secara maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan inspirasi, membujuk, dan memberi pengaruh serta bisa memotivasi orang lain terutama pada karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah usaha dalam setiap kegiatan untuk memimpin, membimbing, mengontrol antara perasaan dan pikiran serta tingkah laku, orang lain yang berada dalam pengawasan pemimpin (Roring, 35 : 2017).

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah sebuah emosi positif dan penilaian seseorang pada pekerjaannya, dikhususkan terkait suasana dan hubungan dengan pekerjaannya yang mampu memenuhi harapan, kriteria dan keinginan (Putriana & Herawati, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri terutama peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Wesitan Konsultan Pembangunan dalam mencapai tujuan perusahaan, selalu menekankan kepada setiap karyawannya untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Dalam penelitian ini, penulis meneliti pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangun.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara penunjukan langsung setelah jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 53 responden dari 111 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan tentang kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, uji kerelasi dan uji determinasi dengan bantuan SPSS 26.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

#### **a. Regresi linear berganda**

Tabel 1 Coefficients Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 9,175                       | 2,180      |                           | 4,209 | ,000 |
| KEPEMIMPINAN   | ,402                        | ,104       | ,460                      | 3,857 | ,000 |
| KEPUASAN KERJA | ,354                        | ,132       | ,320                      | 2,685 | ,010 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh secara parsial kepemimpinan dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan, dapat dilihat pada tabel 1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil analisis yaitu nilai  $a$  sebesar 9,175,  $b_1$  sebesar 0,402 dan  $b_2$  sebesar 0,354. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah

$$Y = 9,175 + 0,402X_1 + 0,354X_2.$$

Berdasarkan persamaan linear bergandas di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,175. artinya jika variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan sebesar 9,175.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sama dengan 0,402. Artinya jika kepemimpinan bertambah satu satuan, maka variabel kinerja sebesar 0,402 dengan anggapan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) tetap.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja sama dengan 0,354. Artinya jika kepuasan kerja bertambah satu satuan, maka variabel kinerja sebesar 0,354 dengan anggapan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap.

#### b. Uji t Parsial

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), digunakan kriteria yaitu menentukan  $t$  tabel dengan cara  $n-k-1$  atau  $53 - 3 - 1 = 49$  pada alfa 0,05 sehingga diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,677.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.10 di atas, terlihat bahwa nilai  $t$  hitung  $3,857 > t$  tabel 1,677, maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

##### 2) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara  $n-k-1$  atau  $53 - 3 - 1 = 49$  pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,677

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.12 di atas, terlihat bahwa nilai t hitung  $2,685 > t$  tabel 1,677 maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai Sig  $0,010 < 0,05$ .

### c). Uji F

Tabel 2 Anova Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 53,744         | 2  | 26,872      | 21,184 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 63,425         | 50 | 1,269       |        |                   |
| Total        | 117,170        | 52 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2023

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan, dapat dilihat pada tabel 2.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS membuktikan pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan F tabel dengan cara  $df(n1) = k-1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $df(n2) = n - k = 53 - 3 = 50$  pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,183 dimana:

- Jika t hitung  $\geq t$  tabel, maka ditolak  $H_0$ , artinya ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y
- Jika t hitung  $< t$  tabel, maka diterima  $H_0$ , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai F hitung  $21,184 > F$  tabel 3,183 maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai sig  $0,00 < 0,05$ .

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja yang signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan di Terima”

**d). Korelasi dan Determinasi**

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi dan determinasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Korelasi dan Determinasi Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,677 <sup>a</sup> | ,459     | ,437              | 1,129                      |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,677 menandakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja masuk kategori kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,459 menandakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja adalah 45,9 % dan masuk kategori kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **2. Pembahasan**

### **a. Pengaruh Kepemimpinan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.857 > 1,677$ ). Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Ini berarti kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan sangat ditentukan oleh Pemimpin di Perusahaan ini.

Penelitian ini sependapat Sugiharto dan Waspodo (2022:1004), mengemukakan kepemimpinan sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang dimiliki oleh seorang Pemimpin dalam mengatur sumberdaya manusia pada organisasi dan mampu memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya sehingga para karyawan mau digerakkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Dewi (2020:44) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan faktor utama dalam berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang Pemimpin harus memiliki kharisma yang dikagumi oleh para pengikutnya, sehingga memiliki pengaruh terhadap kewibawaan seorang Pemimpin. Pemimpin harus mampu melihat situasi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang Pemimpin sehingga

semua instruksi yang diberikan kepada bawahannya dapat dijalankan dengan ihlas (Syam & Rauf, 2022).

Pengaruh kepemimpinan yang tinggi ini, terlihat dari setiap nilai dari kriteria untuk masing-masing indikator masuk kategori sangat baik (SB). Ini menandakan bahwa Pemimpin yang ada di PT. Wesitan Konsultan Pembangunan memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi di bidangnya masing-masing sehingga daya tahan atas keberadaannya di organisasi cukup tinggi.

#### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,685 > 1.6776$ ), dan nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,01 < 0,05$ ). Hasil ini, didukung oleh nilai kriteria untuk masing masing indikator pada variabel kepuasan kerja umumnya nilai kriteria sangat baik (SB), walaupun ada 1 (satu) indikator mempunyai nilai baik (SB) yaitu kemampuan pengawasan terhadap bawahannya belum maksimal. Dari hasil analisis nilai kriteria untuk masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja ini, perlu mendapat perhatian dari organisasi yaitu bawahan atau pekerja harus mendapatkan perhatian dalam hal pengawasan sehingga karyawan di organisasi ini merasa diperhatikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini, dapat dilihat dari daya tahan karyawan yang tinggi atau dapat dilihat turnover yang rendah sebagaimana pada tabel 5.4 Jumlah responden berdasarkan masa kerja, dimana masa kerja 11-21 tahun persentasenya 57,72%. Turn over yang rendah berarti kepuasan kerja karyawan sangat baik (Mangkunegara, 2017:117)

#### **c. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Inti Rekatama dimana nilai  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $14.899 > 3.369$ ) dan nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan hubungan (R) antara variabel bebas secara simultan yaitu kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y) adalah masuk kategori sangat kuat yaitu 0,724. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas tersebut yaitu kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 52,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari & Mariyono (2017:80), bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga menghasilkan peningkatan kinerja

karyawan yang pada LKP Lestari Komputer Slawi. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Maesroh (2021), dimana pada penelitiannya didapatkan bahwa pada perusahaan PT. Serayu Metalindo Steel, yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan atau kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat erat hubungannya terhadap peningkatan kinerja karyawan secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara individu, maupun di setiap organisasi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **Referensi :**

- Dewi, Komang Trisna Sari. 2020. Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Rakyat. Jurnal Artha Satya Dharma, Vol 13, No.1, Hal 44-51
- Giyarto , B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis Dewantara, Vol. 01 No.09.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan ekonomi dan bisnis, 05 No. 01.
- Hasibuan, H Malayu S P. (2018), Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Irfan.(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serayu Metalindo Steel.Volume 03.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018).Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang.
- Kasmawati.(2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Kumon Latimojong.

- Kresna Wirawan, G. I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, E-Jurnal Manajemen Unud.
- Lestari, Sri dan Joko Mariyono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, Vol.1, No.2, hal. 80-87
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Maesroh, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serayu Metalindo Steel. Jumanis-Baja, Vol.03.No.02. hal 81-95
- Ningsih, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Skripsi.
- Putri Soeharto, F. A., & Subroto, W. T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supilier. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 05.
- Putriana, H. M., & Herawati, J. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen. Jurnal Manajemen,, Vol 8, No 1.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. 04.
- Sari, D. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.
- Syam, Marniati. dan Rusdian Rauf. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Strategi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Seiko: Journal Of Management and Business, Vol 5 (1), hal. 592-600.
- Siahaan, B. N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika Komputer Medan Business Polytechnic Medan (AMIK MBP) Medan. Tesis.

- Sinurat, Elperida (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3, No. 2, Hal 92-106.
- Sugiharto, Fadira Az Zahra Putri dan Waspodo Tjipto Subroto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 4, No.3, hal. 1004-1016.
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No.1.