

## The Factors Affecting Performance of Employee at the Semidang Alas Maras Sub-District Office Seluma Regency

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma

Sekuan Efendi <sup>1)</sup>; Ida Angriani <sup>2)</sup>; Abdul Rahman <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [sekuan@gmail.com](mailto:sekuan@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [25 Desember 2021]

#### KEYWORDS

Employee performance,  
Sub-District Office, Seluma  
Regency

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah tulisan yang mengangkat tentang kinerja pegawai. Di dalam penelitian kali ini lebih memfokuskan kepada faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma, terkhusus untuk faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis data dengan uji regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS for windows versi 23. Hasil pengolahan data membuktikan adanya pengaruh signifikan untuk variabel faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma. Pengaruh yang terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma dilihat dari nilai koefisien beta, yaitu faktor psikologis mempunyai nilai koefisien standar beta 0,201, kemudian diikuti oleh faktor organisasi yang mempunyai nilai koefisien standar beta 0,129 sedangkan untuk faktor individu mempunyai nilai koefisien standar beta 0,074. Dari analisis data dengan yang dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.

#### ABSTRACT

This research is an article that raises the performance of employees. In this study, it focuses more on what factors affect employee performance at the Semidang Alas Maras Sub-district Office, Seluma Regency, especially for individual factors, psychological factors and organizational factors. The research method uses quantitative methods and data analysis with multiple linear regression test with SPSS for windows version 23 application. The results of data processing prove that there is a significant influence for individual factors, psychological factors and organizational factors on the performance of the employees of the Semidang Alas Maras Subdistrict Office, Seluma Regency. The effect on the performance of the employees of the Semidang Alas Maras Sub-district Office, Seluma Regency, is seen from the beta coefficient value, namely the psychological factor has a standard beta coefficient value of 0.201, then followed by organizational factors which have a standard coefficient value of beta 0.129 while for individual factors has a standard coefficient value of beta 0.074. From the analysis of the data produced, it can be concluded that psychological factors are the dominant factors that have the greatest influence on the tendency of employee performance at the Semidang Alas Maras Subdistrict Office, Seluma Regency.

## PENDAHULUAN

Studi terhadap kinerja sangatlah penting untuk dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktivitas kerja dalam bekerja. Apabila kita berbicara tentang sebuah kinerja maka akan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya (Akbar, 2018:2).

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja, fenomena yang terjadi di Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma, yaitu motivasi pegawai yang masih kurang efektif, kemampuan dan keterampilan yang kurang dikembangkan serta iklim organisasi para pegawai masih sama, sehingga visi, misi dan tujuan dari Instansi khususnya Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak akan meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari suatu instansi adalah sumber daya manusia itu sendiri. Dari fenomena tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor individu, psikologis serta organisasi merupakan faktor pendorong berhasil tidaknya instansi tersebut dalam mencapai tujuan. Namun apabila sebuah instansi yang pencapaian kinerja pegawainya relatif belum maksimal, sehingga diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui penyebabnya.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu. Hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja (Asnawi, 2019 : 10). Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Teori mengenai kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Donnely, Gibson dan Ivancevich dinilai sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut yang dimaksud dengan kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Norianggono *et al*, 2014:3).

### Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Gibson dalam jurnal Akbar (2018 : 5) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : pengaruh manusia sebagai perseorangan terhadap organisasi atau instansi. Suatu organisasi dipengaruhi oleh keputusan individual yang dilihat dari indikator-indikatornya kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga dan pengalaman kerja.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Psikologis merupakan pengalaman manusia yang dipelajari dari sudut pandang pribadinya. Indikator faktor psikologis yang utama yaitu persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, Robbins (2013:86) iklim organisasi adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, dan menurut Mangkunegara (2015:17) iklim organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan indikator yang digunakan pada penelitian. Ketentuan yang berlaku dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika probabilitas kesalahan (sig.) > taraf signifikansi 0,05, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan tidak valid.
2. Jika probabilitas kesalahan (sig.) ≤ taraf signifikansi 0,05, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau seberapa konsisten suatu instrumen (Arifin, 2005).

Ketentuan yang berlaku dalam uji reliabilitas ini adalah :

1. Jika  $\alpha$  cronbach > 0,71, maka variabel penelitian dinyatakan reliabel.
2. Jika  $\alpha$  cronbach < 0,71, maka variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel (Alwi I, 2008 : 144).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui nilai variabel terikat (kinerja) dengan didasarkan pada nilai variabel bebas (Batubara, 2013 : 24). Spesifikasi model yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) artinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 berarti kemampuan variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat secara simultan (Muhson, 2015 : 30).

### Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan.

Kriteria pengujian :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel faktor individu (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Camat di Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel faktor individu (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Camat di Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.
3. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel faktor psikologis (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Camat di Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.
4. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel faktor psikologis (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Camat di Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.
5. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel faktor organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Camat di Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.
6. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel faktor organisasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Camat di Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.

### Uji F (F-test)

Uji F-test dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan, yaitu dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Muhson, 2015 : 30).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dapat digunakan atau tidak indikator yang digunakan dalam penelitian. Jika *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari ( r tabel) maka item pertanyaan dinyatakan valid, namun jika nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih kecil dari (r tabel) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh beberapa hasil yang relatif sama. Secara statistika, koefisien reliabilitas adalah koefisien korelasi linear yang memadai. Kriteria empirik menyatakan koefisien memadai adalah 0,71 atau lebih (Alwi I, 2008 : 144). Suatu instrument penelitiandinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika *Cronbach alpha*  $\alpha > 0,71$ .

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha				Ket.
	Individu	Psikologis	Organisasi	Kinerja	
1	0,851	0,921	0,927	0,730	reliabel

Sumber :Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.063	11.654		1.550	.136
Individu	.074	.170	.082	.438	.666
Psikologis	.201	.097	.394	2.079	.050
Organisasi	.129	.093	.274	1.382	.182

a. Dependent Variabel : Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

$$Y = 18,063 + 0,074X_1 + 0,201 X_2 + 0,129 X_3 + e$$

Nilai konstan sebesar 18,063. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 18,063 dengan asumsi variabel bebas yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi tetap atau konstan.

**Uji T**

Tabel 3. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.063	11.654		1.550	.136
Individu	.074	.170	.082	.438	.666
Psikologis	.201	.097	.394	2.079	.050
Organisasi	.129	.093	.274	1.382	.182

a. Dependent Variabel : Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Parameter yang digunakan untuk uji t signifikan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf nyata 5 persen. Dari data yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa faktor psikologis merupakan faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi faktor psikologis sebesar 0,050.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah :

Ho diterima jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5 %

Ha diterima jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5 %

Berdasarkan hasil pengujian statistik (uji Anova/uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	57.133	3	19.044	3.429	.036 <sup>b</sup>
Residual	116.627	21	5.554		
Total	173.760	24			

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), faktor\_organisasi, faktor\_individu, faktor\_psikologis

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Pada tabel 4. dapat dijelaskan bahwa nilai  $F = 3,429$  dengan tingkat *probability* 0,036 kurang dari 0,05. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan  $X_1$  (faktor individu),  $X_2$  (faktor psikologis) dan  $X_3$  (faktor organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel-variabel bebas

$X_1$  (faktor individu),  $X_2$  (faktor psikologis) dan  $X_3$  (faktor organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma dapat diuraikan hasil analisis statistik regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil analisis regresi, uji determinasi dan pengujian hipotesis

Variabel	Nilai Koef.	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 18,063 + 0,074 X_1 + 0,201 X_2 + 0,129 X_3$					
Faktor Individu	0,074	0,170		0,666	Tidak signifikan
Faktor psikologis	0,201	0,097		0,050	Signifikan
Faktor organisasi	0,129	0,093		0,182	Tidak signifikan
Uji F				0,036	
Determinasi			0,329		32,9 %

Sumber : Analisis Output SPSS, 2021

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel yang dianalisis, faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis yang menyatakan faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah salah atau  $H_0$  tidak diterima.

Pengaruh signifikan antara variabel faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma dibuktikan dengan hasil statistik  $F_{hitung}$  yaitu 3,429 dengan signifikan sebesar 0,036. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma adalah benar. Pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai koefisien beta yaitu untuk faktor individu memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,074 kemudian diikuti oleh faktor psikologis memiliki nilai koefisien beta 0,201 sedangkan faktor organisasi dengan nilai koefisien beta 0,129.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan  $Y = 18,063 + 0,074 X_1 + 0,201 X_2 + 0,129 X_3 + e$ . Hal ini menggambarkan terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (faktor individu),  $X_2$  (faktor psikologis) dan  $X_3$  (faktor organisasi) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan output statistik  $F_{hitung}$  sebesar 3,429 dengan nilai signifikan sebesar 0,036. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor individu, psikologis dan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma secara simultan.
- Analisis indikator pada faktor individu menghasilkan nilai koefisien beta 0,074, sehingga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Analisis indikator pada faktor psikologis menghasilkan nilai koefisien beta 0,201, sehingga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Analisis indikator pada faktor organisasi menghasilkan nilai koefisien beta 0,129, sehingga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji t pada taraf signifikansi atau tingkat kesalahan 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial, faktor psikologis merupakan faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Saran

- Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma diharapkan untuk lebih meningkatkan motivasi, kemampuan dan keterampilan serta memberikan pengawasan yang lebih baik dan

maksimal sehingga meminimalisir penyimpangan dan kesalahan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

2. Atasan Kantor Camat Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma diharapkan dapat selalu mengontrol dan memberikan penilaian kerja pada pegawai serta dapat menerapkan program kerja yang terorganisir agar penyimpangan yang terjadi dapat diatasi..

### DAFTAR PUSTAKA

- Batubara K., Ir. Sugiharto P, MM dan Buchari, ST, M.Kes. 2013. Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Teknik Industri FT USU*, 3(5), 23-28.
- Biru M., Hamidah N U dan Yuniadi M. 2016. Analisis Faktor-faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50-56.
- Febria R. 2020. Kecamatan Semidang Alas Maras dalam Angka 2020. Seluma : Badan Pusat Statistik Kabupaten Seluma.
- Norianggono Y C P., Djamhur H dan Ika R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-10.
- Prabowo H. 2018. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Bulletin Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 90-104.
- Robbins, Stephen, Judge dan Timothy A. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1, Alih Bahasa Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Rambe S E dan Usman T. 2015. Analisis Organisasi Melalui Pendekatan Perilaku Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Medan Sunggal Kota Medan, 6(2), 174-194.
- Rivai, Veithzal dan Javani S. 2009. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wartono T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.