



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KOTA SERANG

Nuraeni

STIA Mandala Indonesia, aenibanten@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 7 September 2021

Disetujui : 11 September 2021

Dipublikasikan : 23 September 2021

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang per orang, pegawai, buruh, atau para bawahan, lewat atau melalui komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan. Kompetensi kerja seorang yang mempunyai kemampuan yang telah menjadi bagian dari dirinya dalam berkarier. Kinerja Anggota DPRD merupakan suatu ukuran dari output atau hasil kerja dibandingkan dengan input kerja. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama ada pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja anggota DPRD Kota Serang.

Kata Kunci :
Kepemimpinan,
Kompetensi
dan Kinerja.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Total Sampel atau secara Sensus. Seluruh anggota DPRD Kota Serang pegawai merupakan populasi dan dijadikan sampel keseluruhannya.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang.

ABSTRACT

Leadership is an effort to influence individuals, employees, workers, or subordinates, through or through communication to be able to achieve one or more goals. Work competence of a person who has the ability that has become part of him in his career. The performance of DPRD members is a measure of the output or work results compared to work inputs. The research objectives are as follows: To find out whether together there is an influence of leadership and work competence on the performance of DPRD members in Serang City.

Keywords :
Leadership,
Competence and
Performance.

The sampling technique used in this study is the total sample or census technique. All members of the DPRD Serang City employees are the population and are used as the overall sample.

The results showed that partially and simultaneously there was a positive and significant influence between Leadership and Work Competence on the Performance of Serang City DPRD Members.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang hal yang sangat penting, karena tanpa kepemimpinan yang tegas dan berani yang efektif tidak dapat mengarahkan bawahannya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping kepemimpinan, faktor kompetensi kerja juga diduga merupakan faktor yang sangat berperan bagi seseorang dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik dan hasil kerjanya akan lebih optimal. Kepemimpinan menjadi satu hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk bekerja dengan baik dan optimal. Kepemimpinan yang berorientasi pada orang dan pada tugas juga akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai, menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi, dan menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Konsep ini dikenal sebagai *Competency Based Human Resource Management*, artinya semua aktivitas manajemen sumber daya manusia berorientasi pada pengembangan dan pemanfaatan kompetensi pegawai, misalnya penilaian kinerja berdasarkan kompetensi, pelatihan berorientasi pada kompetensi, rekrutmen berdasarkan kompetensi dan seterusnya. Kompetensi kerja adalah merupakan suatu kemampuan setiap anggota DPRD di atas rata-rata bernilai 8,5 untuk menyelesaikan tugas-tugas Negara dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapinya.

Kinerja ini merupakan hasil kerja dalam lingkup tanggung jawabnya tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku anggota pilri. Tingkat kinerja sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerjanya. Sampai saat ini kinerja anggota DPRD Kota Serang saat ini belum optimal atau belum sesuai harapan pimpinan bernilai sebesar 7,8 dan masih diperlukan pembenahan-pembenahan secara menyeluruh untuk mencapai angka optimal sebesar 9,5. Pada saat ini memang penilaian tingkat kinerja di organisasi ini memang jarang dilakukan oleh pimpinan namun berdasarkan keadaan di lapangan secara nyata kinerja masih belum optimal dan belum sesuai apa yang diharapkan pimpinan. Kinerja anggota DPRD masih terlihat belum optimal Kota Serang tidak dapat di pungkiri hasilnya hampir di setiap organisasi besar maupun organisasi menengah kebawah sangat berbeda.

Tingkat kinerja merupakan suatu ukuran dari hasil kerja dibandingkan dengan input kerja, bahan-bahan, dan peralatan. Kinerja yang tinggi akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi di masa mendatang yang tidak sedikit tantangan dan hambatan yang akan di hadapi organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang ?
2. Apakah ada pengaruh variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang ?
3. Secara bersama-sama atau simultan apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang.
3. Untuk mengetahui secara simultan apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Serang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. *Leader* ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatan. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang berarti bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun. Kepemimpinan seseorang bukanlah semata-mata tergantung pada watak seorang pemimpin saja, tetapi ada kecenderungan dari seorang pemimpin untuk menggunakan yang berbeda dalam menghadapi bawahan yang beraneka ragam tingkat kedewasaannya. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengerti dan mendalami kemampuan dan kedewasaan bawahannya sangat berpengaruh pada gaya yang dipilih dalam memimpin dan pada gilirannya akan mempengaruhi tercapainya tujuan yang dikehendaki. Berikut ini akan diberikan beberapa pengertian dari kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya.

Menurut Ngali Purwanto (2015 : 26) mendefinisikan pengertian kepemimpinan sebagai berikut :

“Sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa”.

Menurut Rost dalam Triantoro Safaria (2014 : 3) mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah :

“Kepemimpinan adalah seorang yang adapat mempengaruhi di antara pimpinan dengan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut pendapat Kartini Kartono (2012 : 33), mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa :

“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu”.

Menurut Dalton Mc, Farland dalam Sutarto (2010 : 43) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai berikut :

“Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah/pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi bawahan, pekerja orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut pendapat Mangunhardjana (2013 : 88) juga mengemukakan kepemimpinan bahwa :

“Pemimpin pada intinya adalah tugas pengabdian. Dia ada 'bukan demi dirinya sendiri, melainkan demi orang lain. Dia dipanggil bukan untuk memuaskan hobi pribadi, melainkan demi tercapainya tujuan dan cita-cita bersama. Pemimpin adalah orang yang tahu apa yang akan dicapai, mengerti jalan menuju kesana, dapat menunjukkan tujuan dan jalan yang harus ditempuh itu kepada orang lain dan bersedia menempuh jalan itu bersama mereka yang memimpinya”.

Menurut Sondang P. Siagian (2010 : 12) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa :

“Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mengarahkan dan menggerakkan perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak agar sikap dan perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku perusahaan Nasional”.

Dari beberapa definisi kepemimpinan seperti yang dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang definisi kepemimpinan, yaitu kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang (pemimpin) dalam upaya mempengaruhi orang lain/kelompok lain agar mau berfikir dan atau berperilaku/bertindak dan atau bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kondisi kepribadian dan nuansa lingkungan dapat mempengaruhi bentuk atau pola kepemimpinannya yang dianut. Oleh karena itu tidak saja tipologi kepribadian manusia yang menentukan juga pada kondisi atau situasi organisasi pada saat itu.

Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang relatif dalam dan stabil. Oleh karena itu, selain merupakan suatu penyebab, kompetensi juga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi. Untuk itu, kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Pengertian kompetensi menurut beberapa ahli diantaranya adalah :

Menurut Muhibbin Syah (2014 : 47) mengungkapkan pengertian kompetensi bahwa:

“Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.”

Menurut Baso Moerad, (2012 : 23) mengemukakan pengertian kompetensi bahwa: “Kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan”. Pengertian ini mencakup tiga unsur dari kompetensi, yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif”.

Menurut pendapat Moehariono (2012 : 4) mengemukakan pengertian kompetensi bahwa :

“Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu”.

Menurut Armstrong dan Baron (2015 : 48) mengemukakan pengertian kompetensi bahwa :

"Competency is some time defined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance". Dari pendapat tersebut diketahui bahwa kompetensi seringkali di definisikan sebagai dimensi-dimensi dari perilaku yang berada dibalik kinerja yang kompeten”.

Menurut Prayitno dan Suprpto (2010 : 2) mengemukakan pengertian kompetensi bahwa :

“Kompetensi adalah spesifikasi dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik”.

Menurut Sedarmayanti (2010 : 53) mengemukakan pengertian kompetensi bahwa:

”Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa pengertian Kompetensi adalah mengacu kepada atribut dan karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya”.

Menurut Prihadi (2011 : 45-48) mengemukakan ada dua penggunaan istilah kompetensi, yaitu :

1. Untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten. Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan, yang berisi deskripsi tugas pekerjaan dan out put jabatan. Tema dalam definisi jenis ini lazim berisi deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan out put jabatan.
2. Untuk merujuk pada dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten (*efficiency orientation, result driven*). Tema dari definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan out put jabatan yang efektif, outstanding atau superior.

Dari berbagai pendapat para pakar tentang kompetensi sebagaimana tersebut di atas, maka dapat di simpulkan bahwa “kompetensi adalah sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau *ber-performance superior* di tempat kerja”.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Sebelum lebih jauh menguraikan tentang kinerja terlebih dahulu dikemukakan pengertian kinerja menurut beberapa ahli di antaranya adalah : Menurut Roeky Achmad, (2010 : 187) mengemukakan pengertian Kinerja bahwa :

“Kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dikerjakan atau yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal”.

Sedangkan menurut Wibowo, (2014 : 7) mengemukakan pengertian Kinerja bahwa:

“Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”

Menurut Suryadi Prawirosentono (2012 : 2) mengemukakan pengertian Kinerja bahwa :

“Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Menurut pendapat Moeherinto (2012 : 69) mengemukakan pengertian Kinerja bahwa :

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *Job Performance* dan di sebut juga *actual Perfomance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai sesorang pegawai”.

Menurut Hani T. Handoko (2010 : 47) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :
“Kinerja (*perfomance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Menurut pendapat Susilo Martoyo (2010 : 84) mengemukakan pengertian kinerja berikut ini :

”Kinerja yang baik dapat dilihat dari penampilan kerja pegawai dan kemampuan melaksanakan tugasnya, menyusun laporan atas pekerjaannya, keterangan jasmani maupun rohaninya selama bekerja serta taraf potensi pegawai untuk mengembangkan demi kepentingan organisasi lewat pelaksanaan tugas”.

Menurut pendapat Komarudin, (2014 : 2), mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melangar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika".

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2016 : 67), mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan konsistensi dan sikap maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sebagai sintesa dari beberapa teori tersebut diatas penulis dapat, mengambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Indikator dari dimensi kualitas meliputi (1) Penguasaan Iptek, (2) memahami lingkup kerja, (3) kualitas hasil pekerjaan, (4) tanggung jawab, (5) dapat mengatasi kendala, Adapun indikator dari dimensi kuantitas meliputi (1) kecepatan

kerja (2) kemampuan, (3) pribadi yang tangguh, (4) cepat tanggap, (5) tingkat pendidikan pada anggota DPRD Kota Serang.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut Hadari Nawawi (2010 : 141) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian”.

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut Singarimbun Masri, (2014 : 97) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada”.

Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah pegawai Kota Serang ada 48 orang populasinya.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampel (Sensus)*. Dimana setiap pegawai populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Ukuran sampel penulis menggunakan teori atau menurut Suharsimi Arikunto, (2014 : 95) mengemukakan bahwa:

”Sebagai ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25- 30% dari jumlah tersebut, jika pegawai subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek dalam populasi diambil seluruhnya”.

Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampel (Sensus)* jadi sampelnya ada 48 orang di ambil seluruhnya atau 100% dijadikan sampel.

Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini lihat tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel

Objek yang Diteliti	Populasi	Sampel 100%
Anggota DPRD dan PNS Kota Serang	48	48
Jumlah	48	48

Instrumen/Alat Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2014 : 140) metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai Kepemimpinan, Kompetensi Kerja dan Kinerja Anggota DPRD. Menurut Sonny Harsono (2010 : 290) mengemukakan pengertian kuesioner adalah

“Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para pegawai. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para pegawai untuk ditetapkan sebagai sampel”.

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala yaitu merupakan kumpulan dari pernyataan atau pertanyaan yang diberikan oleh responden dengan memberikan tanda centang (√) pada tempat yang sudah disediakan, dengan alternatif jawaban yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kusioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai yaitu:

Tabel 2. Pilihan Jawaban

No.	Jawabannya	Disingkat	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2016.

Tehnik Analisis Data

Uji Validitas, Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation*. Adapun rumus korelasi *Product Moment* menurut Sugiyono, (2016 : 182), untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah Sampel (Banyaknya Data).

Item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan valid apabila nilai rhitung > dari rtabel, sedangkan apabila nilai rhitung < dari rtabel maka item-item pertanyaan di dalam angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:182).

Uji Reliabilitas, diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha*: Adapun rumus untuk mencari nilai reliabilitas menurut Sugiyono, (2016 : 122) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum a_b^2$ = jumlah varianes butir
- a_t^2 = varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t test dapat diketahui dari nilai sig pada tabel *Coefficients* dalam output *regression SPSS Versi 24 for windows*.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Kompetensi kera terhadap Kinerja Anggota DPRD Nilai F test dapat diketahui dari nilai signifikan pada tabel *anova*^b dalam output *regression SPSS Versi 24 for windows*.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

a. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Untuk mengetahui hasil analisis dari variabel Kepemimpinan (X₁) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 24 for Windows input* yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 3

Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Kepemimpinan (X₁)

Pertanyaan	Kepemimpinan (X ₁)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,708	0,666	Valid
2	0,749	0,666	Valid
3	0,703	0,666	Valid
4	0,685	0,666	Valid
5	0,764	0,666	Valid
6	0,833	0,666	Valid
7	0,789	0,666	Valid
8	0,909	0,666	Valid
9	0,886	0,666	Valid
10	0,853	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kepemimpinan (X₁) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,944 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,944 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X₁) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	10

Variabel Kompetensi Kerja (X₂)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Kompetensi Kerja (X₂) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 5
Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Kompetensi Kerja (X₂)

Pertanyaan	Kompetensi Kerja (x₂)		
	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,755	0,666	Valid
2	0,828	0,666	Valid
3	0,909	0,666	Valid
4	0,806	0,666	Valid
5	0,835	0,666	Valid
6	0,708	0,666	Valid
7	0,797	0,666	Valid
8	0,715	0,666	Valid
9	0,784	0,666	Valid
10	0,786	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kompetensi Kerja (X₂) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,948 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,948 > 0,666$ maka instrumen variabel Kompetensi Kerja (X₂) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

Variabel Kinerja Anggota DPRD (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah :

Tabel 7
Perbandingan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} variabel Kinerja Anggota DPRD (Y)

Pertanyaan	Kinerja Anggota DPRD(Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,681	0,666	Valid
2	0,682	0,666	Valid
3	0,886	0,666	Valid
4	0,716	0,666	Valid
5	0,735	0,666	Valid
6	0,738	0,666	Valid
7	0,849	0,666	Valid
8	0,671	0,666	Valid
9	0,723	0,666	Valid
10	0,951	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,937 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,937 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Anggota DPRD (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	10

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel independen diantaranya variabel Kepemimpinan (X_1), dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Anggota DPRD (Y) dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations

		Kepemimpinan (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Kinerja Anggota DPRD (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.817**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Kompetensi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.817**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Kinerja Anggota DPRD (Y)	Pearson Correlation	.927**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

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

Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi berganda untuk mengetahui tingkat Pengaruh dan signifikan antara variabel independen yakni variabel terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 24 for Windows* hasilnya lihat tabel model Summary berikut :

Tabel 10
Analisis Koefisien Korelasi Berganda
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.764	4.89706	1.695

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD (Y)

Berdasarkan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen yakni Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Anggota DPRD (Y) terlihat pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,880 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,774 atau 77,4%, hal ini dapat dinyatakan dengan memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 24 for Windows* yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 11
Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.551	2.577		4.095	.000
	Kepemimpinan (X ₁)	.872	.143	.874	10.195	.000
	Kompetensi Kerja (X ₂)	.854	.122	.860	6.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 10,551 + 0,872 X_1 + 0,854 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 10,551 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁), variabel Kompetensi Kerja (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) akan meningkat sebesar 10,551.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah sebesar 0,872. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) sebesar 0,872, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X₁) dan variabel Kompetensi Kerja (X₂) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja

Anggota DPRD (Y) adalah sebesar 0,854. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) akan meningkat sebesar 0,854 dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X_2), dan variabel Kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

Uji t

Untuk dapat lebih mengetahui apakah masing-masing variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Kepemimpinan (X_1)	0,872	0,143	10,195	1,680
Kompetensi Kerja (X_2)	0,854	0,122	6,989	1,680

Sumber : Hasil Analisis Regresi olahan dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis variable Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $= 10,195 > t_{0,05 (46)} = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) ada pengaruh signifikan.

Dari hasil uji hipotesis variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,989 > t_{0,05 (46)} = 1,690$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti, bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu pada tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for windows yakni uji ANOVA, Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13
Uji Simultan /Uji ANOVA atau F_{hitung}
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3692.762	2	1846.381	76.993	.000 ^a
	Residual	1079.155	45	23.981		
	Total	4771.917	47			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD (Y)

Dari hasil analisis menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y)

di peroleh nilai sebesar 76,993 dimana lebih besar dari $F_{tabel (47)}$ sebesar 2,800 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan penulis menarik suatu kesimpulan. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

Bedasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD diperoleh nilai parsial sebesar 0,927 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 85,9%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,193 > t_{0,05 (46)} = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.

- a. Berpengaruh positif antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD diperoleh nilai parsial sebesar 0,880 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 77,4%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggota DPRD diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,989 > t_{0,05 (46)} = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.
- b. Secara simultan pengaruh positif variabel Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,880 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,774 atau 77,4%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau F_{hitung} variabel Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Anggota DPRD di peroleh nilai sebesar 76,993 dimana lebih besar dari $F_{tabel (47)}$ sebesar 2,800 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, penulis akan memberikan beberapa saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan atau penulis sendiri serta pihak lain yang akan melakukan penelitian. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

- a. Pimpinan DPRD Kota Serang hendaknya berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan Kepemimpinan yang lebih baik lagi, karena Kepemimpinan yang ada saat ini sudah sangat baik dan dapat mempengaruhi Kinerja Anggota DPRD agar lebih optimal lagi dimasa mendatang sebagaimana yang diharapkan pimpinan.
- b. Pimpinan DPRD Kota Serang hendaknya berupaya terus meningkatkan Kompetensi Kerja anggotanya agar kedepannya Kinerja Anggota DPRD juga akan meningkat lebih optimal lagi dan sesuai harapan pimpinan secara keseluruhan..
- c. Seluruh Anggota DPRD yang ada Kota Serang hendaknya selalu menjalankan

fungsiya sebagai bagian pengadaan kebutuhan fasilitas dan kontriksi di staf sarana dan prasarana DPRD mulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh fasilitas dan kontruksi.

- d. Penelitian ini diharapkan untuk melakukan penelitian dengan melihat variabel-variabel yang lainnya : seperti motivasi, disiplin, komunikasi kerja agar peran DPRD Kota Serang kedepannya lebih profesional dan menjalankan tugasnya..

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, Michael & Baron, A. 2014. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and evelopment, New York
- Baso, Moerad, H. M. 2012. "*Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi*", Usahawan / No. 02 / Th. XXXII /Februari
- Duwi Priyatno, 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 21*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2010. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 2008, *Peningkatan Kinerja Anggota DPRD*, Badan Penerbit BPFE., Yogyakarta.
- J. Supranto. 2015, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kartini Kartono, 2012, *Pemimpin dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* , Badan Penerbit PT. Grafindo Persada Jakarta.
- Komarudin, 2014, *Penilaian Prestasi Kerja*. Badan Penerbit Pusataka Binaman Pressindo, Jakarta
- Mangunhardjana, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeharinto, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Muhibbin Syah. 2014 *Psikologi Belajar*. Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ngalim Purwanto, 2015, *Administrasi dn Supervisi Pendidikan*, Badan Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung .
- Roeky Achmad S., 2010, *Sistem Manajemen Kinerja*, Badan Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto, 2010. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*

Menuju Era Globalisasi Global. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta

- Prihadi, S. 2011. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Badan Penerbit PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2016. *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedamayanti, 2010, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Badan Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Singarimbun Masri, 2014, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif dan Kuantitatif* Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sonny Harsono, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sujana, Nana, 2010, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Suryadi Prawirosentono, 2012, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Badan Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Sutarto, 2010, *Dasar-dasar Organisasi*, Penerbit Gadjah Mada Universitas, Press.
- T. Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPEE, Yogyakarta.
- Triantoro Safaria, 2014, *Kepemimpinan*, Badan Penerbit, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Badan Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.