

PENGARUH *BRAND EQUITY & DESIGN PRODUCTS* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK GREENLIGHT DI SIDOARJO

Rohmatul Laili Layyindah¹, I Ketut Surabagiarta²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Ayy.inst@gmail.com

ABSTRAK Pengkajian yang dicoba guna mengenali pengaruh seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji di PT. Karya Usaha Baru. Dalam pengkajian ini populasi yang dipakai ialah karyawan PT. Karya Usaha baru dengan jumlah 25 karyawan. Sampel yang dipakai 154 responden mengenakan teknik *random sampling*. Menganakan jenis informasi prime ialah kuisoner, dengan tipe analisis regresi linear berganda, uji t serta uji F. Hasil dari pengkajian seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja serta gaji berakibat signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.

Kata Kunci: Seleksi, Motivasi, Kepuasan, Gaji, Kinerja.

ABSTRACT : *The study was conducted to determine the effect of work selection, work motivation, job satisfaction, and salary at PT. New Business Work. In this study the population used by PT. Karya Usaha Baru with a total of 25 employees. The sample used 154 respondents using random sampling techniques. Using the type of prime informasi that is questionnaire, with multiple linear regression analysis methods, t test and F test. The results of this study work selection, work motivation, job satisfaction and salary have a significant and positive effect on the performance of employees of PT. Karya Usaha Baru.*

Keywords: *Selection, Motivation, Satisfaction, Salary, Performance.*

PENDAHULUAN

Tiap industry sangat membutuhkan sumber tenaga manusia yang bermutu guna memperoleh sasaran industri yang sudah ditetapkan. Guna mencapai sasaran industri sampaipemimpin atau manajer buat karyawan hendak membuatkan tugas pada tiap karyawan pas dengan jabatan tiap- tiap dalam industri. Tugas yang dikasih pemimpin ialah suatu tanggung jawab yang haru dilaksanakan secara tulus serta serius supaya teraih sasaran industri yang didetetapkan.

Berkaitan dengan perihal tersebut, hingga tiap industri hendak senantiasa berupaya guna menaikkan kinerja karyawan. Dengan harapan apa yang jadi sasaran industri teraih dengan optimal. Dengan berbagai cara akan dicoba guna menaikkan kinerja karyawan, misal dengan penerapan seleksi kerja, pemeberian motivasi kerja, pemebrian gaji yang sesuai dengan kepuasan kerja karyawan. Didalam kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan serta membentengakan karyawan juga hendak dipengaruhi kinerja karyawan.

“Bagi Pabundu (dalam Muhammad Busro 2018:88), kinerja kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang oleh seorang karyawan dimaksud guna menbisakan sasaran yang diharapkan”. Kinerja yang tinggi bisa tercipta bila industri melakukan seleksi kerja, karyawan memperoleh motivasi kerja, kepuasan kerja serta gaji yang sesuai, akibatnya karyawan merasa senang serta nyaman bekerja, sampaikinerja karyawan tersebut tinggi serta industri mampu memperoleh sasaran yang diinginkan.

Sehubungan dengan perpermasalahanan diatas, pengkaji bisa merumuskan persoalan pengkaji guna mengenali adanya pengaruh seleksi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru, serta pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru.

Bersumber kasus permasalahan diatas pengkaji memberkan sasaran agar bisa mengenali serta mengevaluasi perpermasalahanan tersebut serta pengkaji tertarikguna mengakat judul pengkajian diatas.

TELAAH PUSTAKA

Seleksi Kerja

“Seleksi ialah aktivitas suatu industri guna bisa memilah karyawan .yang pas.serta dalam jumlah yang pas pula dari calon-calon yang bisa ditariknya, Nitisemito (2018:44)”. Sedangkan buat sedarmayanti (2017:61), seleksi harus dicoba secara jujur, cermat, serta objektif supaya SDM yang diterima memenuhi syarat jabatan.

“Bagi Mondy (2008:182), indicator seleksi ialah: *knowledge* (Pengetahuan), *skill* (keahlian), *attitude* (sikap), *aptitude* (bakat), *physic* (raga).”

Motivasi Kerja

“Bagi Sedarmayanti (2017:154), beranggapan bahwa “motivasi ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja”. Sesertagkan “Hasibuan (Dalam Edy Sutrisno 2017:11) mengemukakan, motivasi ialah pemberian tenaga penggerak yang menciptakann kegairahan kerja seorang, agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efesien, serta terintergrasi dengan seluruh tenaga upayanya guna memperoleh kepuasan”.

“Indikator motivasi bersumber teori Maslow (dalam Muhammad Busro 2018:58) ialah: dimensi kebutuhan raga, kebutuhani keselamatan, kebutuhan sosial, ego/kehormatan, kebutuhan aktualisasi diri”.

Kepuasan Kerja

“Handoko (dalam Edy Sutrisno 2017:75)mengemukakan,kepuasan yakni kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan buat para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

“Bagi Lunthas (dalam Riski Darmayanti, dkk, 2018), lima indicator kepuasan kerja ialah: pekerja itu sendiri, anggapanan/ gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja”.

Gaji

Gaji umumnya merupakan pembayaranatas jasayang dicoba oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer serta umumnya gaji dikasih secara tetap perbulan, (Mulyadi, 2005).

Buat Tursina Kurniawati (2013:9), indicator dari gaji: kelayakan, motivasi kerja, kepuasan kerja.

Kinerja

“Buat Busro(2018:87),.kinerja ialah pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas serta kewajiban”.
Ada lima indicator kinerja “buat Robbins (2006:260), ialah: kualitas, kuantitas, kepasan waktu, efektivitasi, serta kemandirian”.

HIPOTESIS

Bersumber kasus permasalahan diatas, sampai hipotesis dalam pengkajian ini antara lain:

- H₁ : Seleksi kerja berakibatsignifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Motivasi kerja berakibatsignifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Kepuasan kerja berakibatsignifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Gaji berakibatsignifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.
- H₅: Seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta gaji berakibatsignifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Pengkajian ini dicoba di PT. Karya Usaha Baru, dengan jumlah populasi karyawan berjumlah 250 serta sampel yang dipakai sebanyak 154 responden. Analisi informasi yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda, uji t serta uji F. pengkajian hipotesisi mengenakan uji asumsi klasik, sesertagkan pengolahan informasi dalam pengkajian ini mengenakan SPSS versi 23.

Uji Instrumen Pengkajian

Uji Validitas

Variabel seleksi kerja(X1), motivasi kerja(X2), kepuasan kerja(X3), gaji(X4), serta kinerja karyawan. Bila total dari *person correlation* menunjukkan > 0.3 sampaidikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dikatakan instrument memperoleh nilai reliabel yang besar bila nilai alpha> ,6.

Dikatakan instrument memperoleh nilai reliabel yang besar bila nilai alpha> ,6.

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Seleksi Kerja (X1)	0,957	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,961	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,969	0,6	Reliabel
Gaji (X4)	0,931	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,944	0,6	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 2

Model	Std		Beta	t	Sig.
	B	Err or			
(Constant)	9.942	2.294		4.333	.000
SeleksiKerja	.291	.081	.299	3.572	.000
MotivasiKerja	.157	.078	.181	2.13	.046
KepuasanKerja	.134	.065	.169	2.67	.040
Gaji	.278	.138	.189	2.12	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil persamaan dari analisis regresi linear berganda, ialah:
 $Y = 9,942 + ,291X_1 + ,157X_2 + ,134X_3 + ,278X_4 + e$

1. Nilai konstanta ialah 9,942. Hal in menunjukkan bahwa bila nilai variable seleksi kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3),serta gaji (X4) sama dengan nol, sampainilai variabel kerja sebanyak 9,942.
2. Koefisien variabel seleksi kerja (X1) sebanyak 0,291. Maksudnya bila variabel seleksi kerja mengalami penambahan satu satuan, sampainilai kinerja (Y) akan mengalami penambahan sebanyak 0,291.
3. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebanyak 0,157. Maksudnya bila variabel motivasi kerja mengalami penambahan satu satuan, sampainilai kinerja(Y) akan mengalamipenambahan sebanyak 0,157.
4. Koefisien variabel kepuasan kerja(X3) sebanyak 0,134. Maksudnya bila variabel kepuasan kerja mengalami penambahan satu satuan, sampai nilai kinerja(Y) akan mengalami penambahan sebanyak 0,134.

5. Koefisien regresi variabel gaji(X4) sebanyak 0,278. Maksudnya bila variabel gaji mengalami penambahansatu satuan, sampainilai kinerja(Y) akan mengalami penambahan sebanyak 0,278.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas serta Autokorelasi**

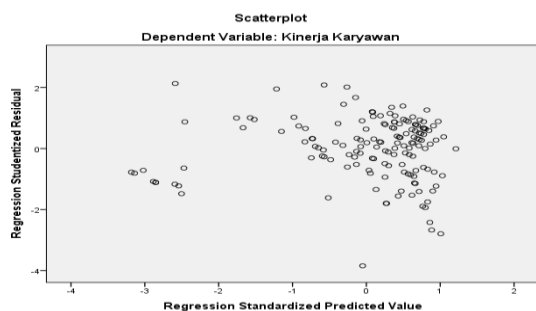
Tabel. 3

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Multikolonieritas			
Seleksi Kerja (X1)	2,217	VIF < 10	Bebas Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X2)	2,544	VIF < 10	Bebas Multikolonieritas
Kepuasan Kerja (X3)	2,14	VIF < 10	Bebas Multikolonieritas
Gaji (X4)	2,796	VIF < 10	Bebas Multikolonieritas
Uji Autokorelasi	1,693	1,66 > DW > 2,56	Bebas Autokorelasi

Dari hasil diatas sampai bisa dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang dipakai terbebas dari multikolinieritas serta autokorelasi.

Uji Heterokedasitas

Gambar. 1

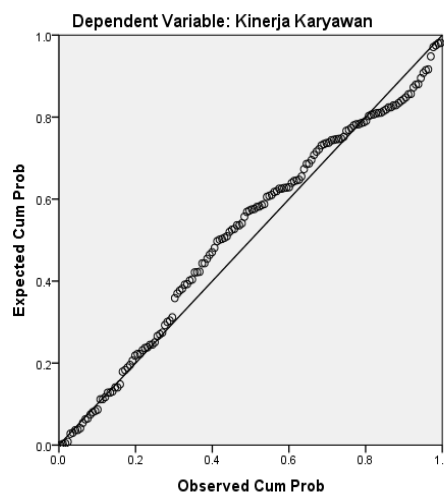


Pada gambar diatas tidak terjadi pola tertentu serta titik informasi menyebar di bawah serta di atas angka 0, sehingga regresi tidak terkena heterokedasitas.

Normalitas

Gambar. 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar normal p-plot diatas dikenal residual berada mendekati garis baik atas da bawah. Bisa disimpulkan bahwa informasi yang dipakaiiberdistribusi normal

Pengkajian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R2)

Bernilai sebanyak 0,529. Menunjukkan variabel seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja serta gaji variabel terikat kinerja karyawan sebanyak 52,9%, sisanya dipengaruhi variabel bebas.

Uji t

Bersumber dari hasil uji t bisa dikenal hasilnya:

1. Nilai t-hitung variabel seleksi kerja sebanyak 3,572 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, bisa dinyatakan hipotesis diterima. Maksudnya seleksi kerja berakibatterhadap kinerja.
2. Nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebanyak 2,013 dengan nilai signifikan 0,046 < ,05, bisa dinyatakan hipotesis diterima. Maksudnya motivasi kerja berakibatterhadap kinerja.
3. Nilai t-hitung variabel kepuasan kerja sebanyak 2,067 dengan nilai signifikan 0,040 < 0,05, dinyatakan hipotesis diterima. Maksudnya kepuasan kerja berakibatterhadap kinerja.
4. Nilai t-hitung variabel gaji sebanyak 0,046 nilai signifikan 0,046 < 0,05, dinyatakan hipotesis diterima. Maksudnya gaji berakibatterhadap kinerja.

Uji F

Terbisa nilai F-hitung sebanyak 41,789 dengan tingkatan signifikn , < 0,05, bisa dinyatakan hipotesis diteima. Maksudnya seleksi kerja, motivasiikerja, kepuasankerja, serta gaji berakibatsignifikan serta positif terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Dari pengkajian terbisa nilai F hitung sebanyak 41,798 dengan tingkatan signifikan 0,000 < 0,05, bisa dinyatakan hipotesis diterima. Artinya pilih kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta penbisaan berakibat signifikan serta positif terhadap kinerja.

Hasil pengkajian ini sejalan dengan asumsi Pabundu(dalam Muhammad Busro 2018: 88), kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dimaksud guna mencapai sasaran yang diharapkan. Kinerja yang besar bila seleksi kerja, karyawan menbiskan motivasi kerja, kepuasan kerja serta penbisaan yang pas, sehingga karyawan merasa bahagia serta aman.

SIMPULAN

Seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja serta gaji berakibat signifika serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Karya Usaha Baru. Hasil yang dibiskan setelah melakukan pengkajian hipotesis mengenakan uji-f serta terbisa signifikan < 0,005. Dimana hasil tersebut menunjukkan signifikan, sehingga hipotesis diterima serta terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI

Berdasarkan penyusunan implikasi dari hasil pengkajian yang dipaparkan diatas, hendaknya industri melaksanakan akumulasi kinerja karyawan melalui seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta penbisaan yang pas, hingga sasaran perusahaan hendak teraih dengan baik.

KETERBATASAN PENGKAJIAN

Dalam proses pengambilan informasi, informasi yang dikasih responden lewat kuisioner terkasertag tidak pas asumsi responden sebetulnya, perihal ini terjalin karena perbandingan pemikiran, uraian serta asumsi yang berbeda masing- masing responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Dosen Fakultas Ekonomi. 2018. *Pedoman Pengkajian Skripsi*. Edisi XII Th 2018. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Kumiawati, Tursina. 2013. *Pengaruh proses rekrutmen, Seleksi Serta Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Nitisemito, Drs. Ec. Alex S. 2018. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keempat. Jakarta Timur. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Menaikkan Kompetensi, Kinerja, Serta Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Tenaga Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta; Kencana.