

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA
PT. INDOMARCO PRISMATAMA KOTA BANDUNG
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program
Sarjana Program Studi Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Sangga Buana (USB)

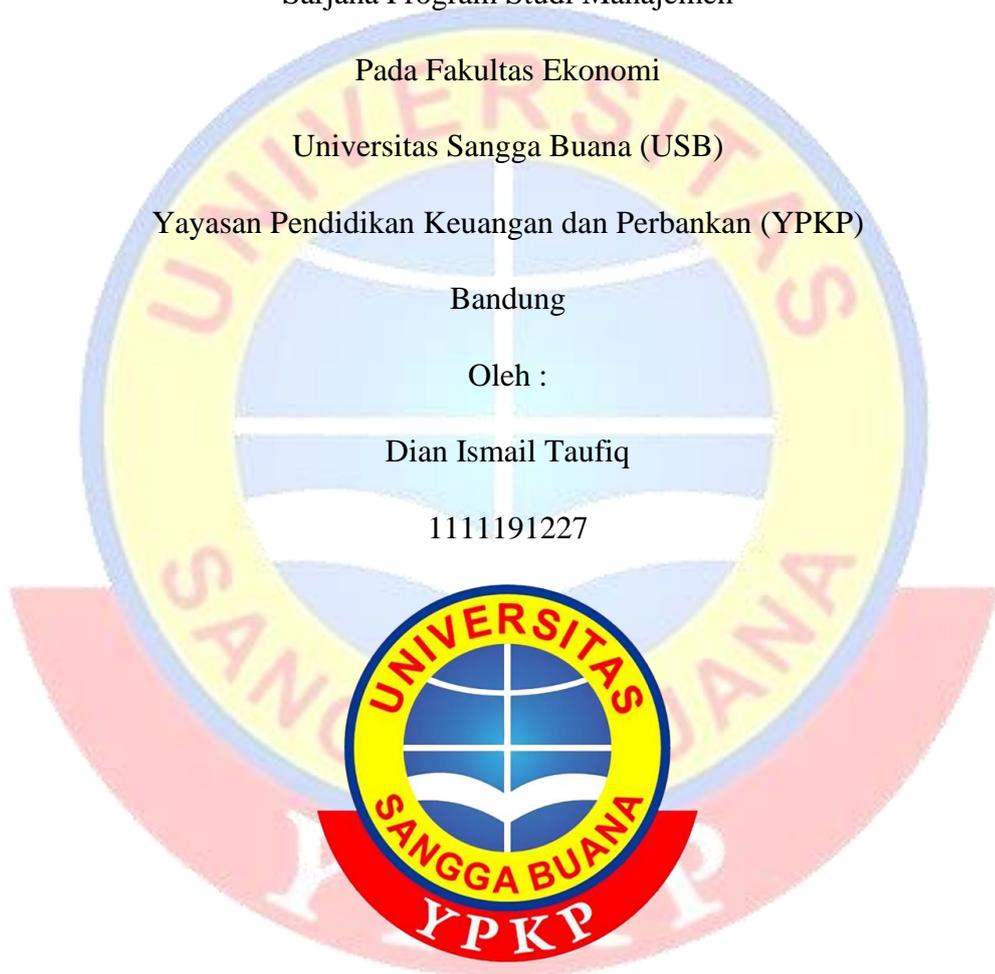
Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan (YPKP)

Bandung

Oleh :

Dian Ismail Taufiq

1111191227



**UNIVERSITAS SANGGA BUANA
YAYASAN PENDIDIKAN DAN KEUANGAN PERBANKAN (YPKP)
BANDUNG**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama
Nama : Dian Ismail Taufiq
NPM : 1111191227
Jenis Kelamin : Laki-laki
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Ekonomi : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Tempat Penelitian : PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung
Lama Penelitian : 7 (Tujuh) Bulan

Telah disetujui oleh Pembimbing

Bandung, 13 November 2023

Menyetujui :

Pembimbing,



(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

Penguji I



(Bambang Susanto, S.E., M.Si)

Penguji II



(Eva Rachmawati, S.E., M.M)

Mengetahui :

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen S1



(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Ismail Taufiq

NPM : 1111191227

Alamat : Jl. Pasir Honje, Lamping Asri V RT.05 RW.13 Kel. Padasuka Kec.
Cimeunyan Kab. Bandung

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung” ini beserta seluruh isinya adalah benar – benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 13 November 2023



(Dian Ismail Taufiq)

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA KOTA BANDUNG

Di tengah zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Strategi ini diterapkan untuk menarik minat konsumen dan menjamin kepuasan konsumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan, menganalisis, dan mengukur pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden karyawan PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung sebanyak 86 responden dan data sekunder berupa studi literatur terdahulu ataupun teori-teori yang berkaitan dari variabel penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, analisis verifikatif, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis yaitu uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, terdapat pengaruh positif dan hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE

AT PT. INDOMARCO PRISMATAMA BANDUNG CITY

In today's modern era, humans are no longer considered as a factor of production, but rather as an important organizational asset. The effectiveness and excellence of an organization greatly depends on the quality of its human resources. Theoretically, high quality human resources in an organization are expected to be able to improve organizational performance. This strategy is implemented to attract consumer interest and ensure consumer satisfaction. The purpose of this research is to describe, analyze and measure the influence of leadership on employee performance.

The type of research used in this research is quantitative and the data source used is primary data in the form of a questionnaire distributed to employee respondents. PT. Indomarco Prismatama Bandung City as many as 86 respondents and secondary data in the form of previous literature studies or theories related to research variables. The research methods used are validity testing, reliability testing, descriptive analysis, verification analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing, namely the t test.

The results of the research show that there is a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance partially, there is a positive influence and the results of the t test show a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance

Keywords: Leadership, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA”

Terbentuknya skripsi penelitian ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak,. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta dan kepada ibu Fitria Lilyana, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan dukungan dan bimbingan, nasihat serta waktunya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini.

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., M.Si selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
3. Bapak Bambang Susanto, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
4. Ibu Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
5. Ibu Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si selaku Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung ii

6. Bapak Welly Surjono, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
7. Ibu Fitria Lilyana, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
8. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Sangga Buana YPKP yang telah memberikan bantuannya
9. Seluruh pegawai PT. Indomarco Prismatama yang telah memberikan bantuannya dalam penelitian
10. Terima kasih kepada orang tua penulis yang sudah mendukung dari awal masuk kuliah sampai lulus.
11. Terima kasih kepada Dini Komala Sari yang sudah menemani penulis untuk menyelesaikan kuliah.
12. Terima kasih kepada Yusuf Ramdan Irawan selaku saudara penulis yang telah mendukung kelancaran penelitian ini.
13. Terima kasih kepada Erik dan Mbim selaku kerabat penulis yang telah mendukung kelancaran penelitian ini.
14. Terima kasih kepada Rifky, Zalfa dan Nadya selaku kerabat penulis yang telah mendukung kelancaran penelitian ini.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi penelitian ini sangat jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya dan semua pihak. Segala kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Bandung, 13 November 2023

Dian Ismail Taufiq



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.5.1 Maksud Penelitian	9
1.5.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Kegunaan Penelitian.....	9
1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori dan Konsep	12
2.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen.....	14
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.6 Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.7 Jenis-jenis Kepemimpinan.....	21
2.1.8 Indikator Kepemimpinan.....	23
2.1.9 Peran Kepemimpinan	24

2.1.10	Pengertian Kinerja	26
2.1.11	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	27
2.1.12	Pengukuran Kinerja	31
2.1.13	Indikator Kinerja	31
2.2	Penelitian Terdahulu.....	33
2.3	Kerangka Pemikiran	36
2.4	Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Objek Penelitian	40
3.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
3.1.2	Visi dan Budaya Perusahaan	41
3.1.3	Logo dan Makna PT. Indomarco Prismatama	41
3.2	Desain Penelitian	42
3.3	Operasional Variabel Penelitian	43
3.3.1	Operasional Variabel Penelitian	43
3.3.2	Pengukuran Variabel	46
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.4.1	Populasi	47
3.4.2	Sampel	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	50
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data	50
3.5.2	Instrumen Penelitian.....	50
3.5.3	Uji Validitas.....	51
3.5.4	Uji Reliabilitas.....	51
3.6	Teknik Analisis Data	52
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.6.2	Analisis Statistik Verifikatif	54
3.6.3	Method of Succesive Interval (MSI)	55
3.6.4	Analisis Regresi Linier Sederhana	56
3.6.5	Analisis Koefisien Korelasi	57

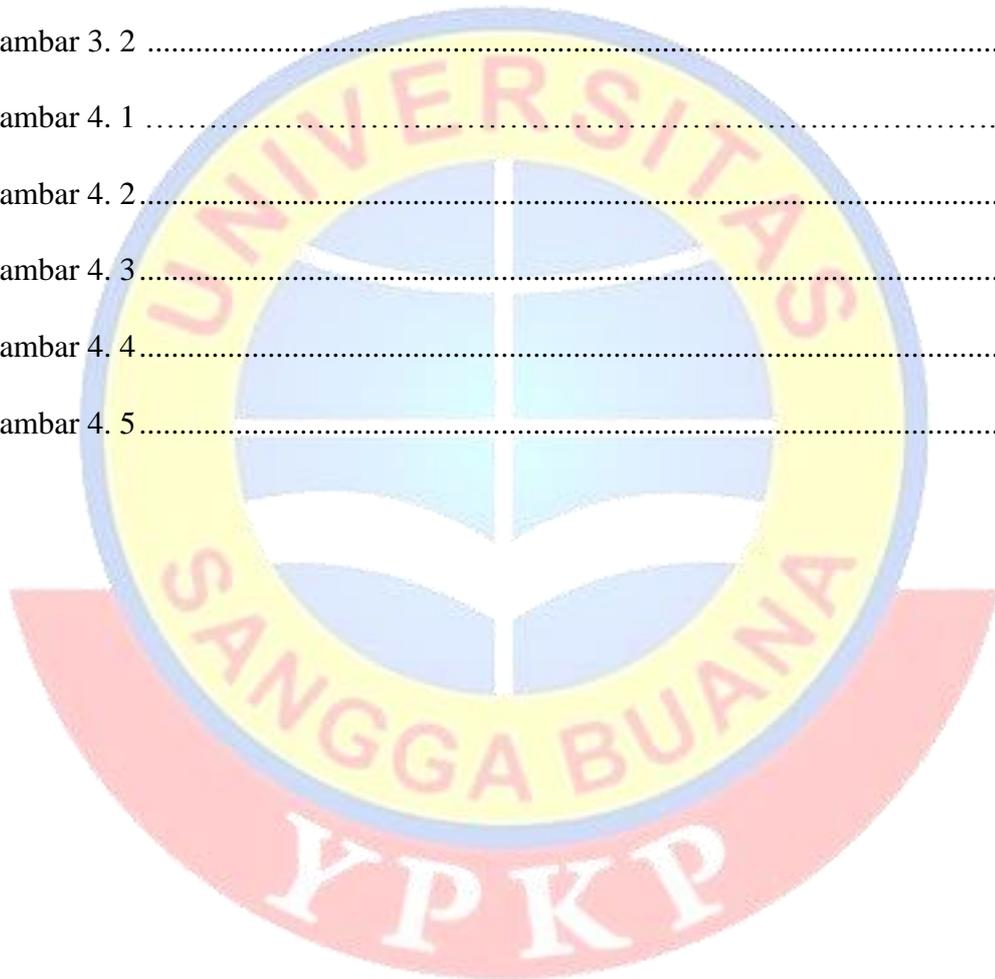
3.6.6	Analisis Koefisien Determinasi	58
3.6.7	Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
4.1	Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	60
4.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	61
4.2.1	Uji Validitas.....	62
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	64
4.3	Hasil Analisis Deskriptif	66
4.3.1	Kondisi Kepemimpinan Pada PT. Indomarco Prismata	67
4.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	70
4.4	Hasil Analisis Verifikatif.....	72
4.4.1	Uji Analisis Regresi Sederhana	72
4.4.2	Uji Koefisien Korelasi	74
4.4.3	Uji Koefisien Determinasi	75
4.4.4	Uji Hipotesis (Uji t)	76
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
4.5.1	Pembahasan Kepemimpinan (X) pada PT. Indomarco Primatam.....	77
4.5.2	Pembahasan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Indomarco Primatama.....	78
4.5.3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	KESIMPULAN	80
5.2	SARAN.....	82
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		88
Daftar Pernyataan		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	4
Tabel 1. 2.....	5
Tabel 1. 3.....	6
Tabel 1. 4.....	11
Tabel 2. 1	33
Tabel 3. 1	43
Tabel 3. 2.....	44
Tabel 3. 3.....	47
Tabel 3. 4.....	54
Tabel 3. 5.....	57
Tabel 4. 1	62
Tabel 4. 2.....	63
Tabel 4. 3.....	64
Tabel 4. 4.....	65
Tabel 4. 5.....	67
Tabel 4. 6.....	70
Tabel 4. 7	72
Tabel 4. 8.....	74
Tabel 4. 9	75
Tabel 4. 10.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	37
Gambar 2. 2	38
Gambar 3. 1	54
Gambar 3. 2	59
Gambar 4. 1	60
Gambar 4. 2	61
Gambar 4. 3	68
Gambar 4. 4	71
Gambar 4. 5	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia memang saling berhubungan antara satu sama dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang berhubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki tetapi jika masalahnya itu terkait dengan karyawan atau manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti.

Di dalam suatu organisasi baik itu di sebuah perusahaan, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan yang diambil dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan arahan untuk mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi.

Itulah sebabnya, di tengah zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, dengan adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin yang bisa memimpin karyawan sebuah perusahaan dengan baik.

Hakikat mempengaruhi dari kepemimpinan ini mengacu pada sebuah keberhasilan sebuah perusahaan, dan keberhasilan sebuah perusahaan pun ditunjang oleh kinerja karyawan yang ada didalamnya.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang digerakan oleh karyawan dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para pimpinan yang dikelolanya. Proses ini lebih didasarkan para prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun mencakup kebutuhan untuk menyetarakan kinerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus terjadi dalam sebuah perusahaan. Dalam perusahaan, seorang pimpinan yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan memiliki peran melakukan interpersonal dengan garis struktur di bawahnya. Pimpinan akan melakukan fungsi-fungsi pokok, diantaranya

memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini yang menjadi dasar bahwasannya sebuah proses kepemimpinan menjadi indikator utama dalam peningkatan kinerja karyawan, terutama mempengaruhi karyawan.

PT. Indomarco Prismatama merupakan suatu perusahaan pemerintah yang berorientasi pada bidang *retail*. Dalam hal tersebut, karyawan sebagai ujung tombak dalam perusahaan supaya penjualan produknya memenuhi target perusahaan maka peran pemimpin sangat penting untuk mengarahkan, mengatur dan meningkatkan kinerja para karyawan supaya bisa mencapai target perusahaan. Hal tersebut menjadikan pemimpin sebagai tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam hal pemberian masukan dan arahan kepada karyawan supaya mencapai tujuan perusahaan.

Suatu hal menjadi permasalahan secara umum yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama adalah masih kurangnya komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas pokok dan kinerja karyawan. Permasalahan umum yang terjadi adalah : masih adanya salah paham antara pimpinan dan karyawan karena kurangnya komunikasi, kurangnya apresiasi dari pemimpin terhadap karyawannya, kurangnya pimpinan mengadakan dan membangun suatu komunikasi internal antar karyawan dan pimpinan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dengan pemahaman personal antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik antara pimpinan dan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hal tersebut akan

berdampak pada terciptanya suasana kerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan yang baik dan memberikan efek positif bagi perusahaan.

Adapun untuk memperkuat fenomena yang terjadi, peneliti melakukan pra survey penelitian mengenai Kepemimpinan (X) di PT. Indomarco Primatama Kota Bandung dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 1
PraSurvey Mengenai Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah			
			Setuju	F	Tidak Setuju	F
1	Kemampuan pemimpin dalam memerintah kepada karyawan	30	13	43,34%	17	56,66%
2	Kemampuan pemimpin dalam mentukan sikap terhadap karyawan	30	11	36,67%	19	63,33%
3	Kemampuan pemimpin dalam menentukan sikap dalam menyelesaikan masalah karyawan	30	10	33,33%	20	66,67%
4	Kemampuan pemimpin menjelaskan perintah kepada karyawan	30	9	30%	21	70%
5	Kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan	30	8	26,67%	22	73,33%
Rata-rata		150	50	34%	100	66%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil data tabel 1.1 terlihat bahwa responden menyatakan ‘tidak setuju’ pada pernyataan-pernyataanyang tertera pada kepemimpinan rata-rata

sebanyak 66%. Hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kepemimpinan yang belum maksimal, dengan demikian hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama kurang baik, sehingga karyawan yang dibawah kepemimpinan yang kurang maksimal akan menghasilkan kinerja yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 1. 2
Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah			
			Setuju	F	Tidak Setuju	F
1	Tingkat kemampuan terhadap tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil kerja.	30	11	36,67%	19	63,33%
2	Tingkat Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan dalam penanganan masalah-masalah yang timbul di lingkungan kerja.	30	9	30%	21	70% ⁿ
3	Tingkat pemahaman karyawan atas tugas yang diberikan.	30	12	40%	18	60%
4	Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	30	13	43.33%	17	56,67%
5	Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan melaksanakan tugas.	30	12	40%	18	60%
Rata-rata		150	57	38%	93	62%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil data tabel 1.2 terlihat bahwa responden menyatakan ‘tidak setuju’ pada pernyataan-pernyataan yang tertera pada kinerja karyawan rata-rata

sebanyak 62%. Hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal, dengan demikian hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama masih kurang baik, sehingga karyawan yang dibawah kepemimpinan tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 1. 3
Data Penjualan dari bulan Juni – Agustus 2023

Row Key	Juni	Juli	Agustus
-	372.608.290.878	364.320.891.949	356.586.851.917
1	276.950.355.437	270.534.714.019	265.128.411.925
2	95.657.935.441	93.786.177.930	91.458.439.992
3	32.381.310.970	30.922.099.533	31.451.442.298
4	28.424.494.368	27.384.792.986	27.646.683.037
5	27.349.967.927	26.827.562.717	26.434.819.930
6	23.320.948.399	22.999.312.480	21.952.302.564
7	23.497.759.085	23.322.930.855	23.450.622.556
8	24.350.808.272	23.505.146.636	22.874.207.995
9	21.747.721.973	21.826.355.264	24.686.904.412
10	20.413.353.571	19.927.887.647	19.582.568.861
11	20.742.290.244	23.680.787.199	20.641.672.617
12	24.094.476.997	20.188.214.270	19.831.080.323
13	21.149.088.832	21.187.224.650	20.041.317.190
14	21.293.880.742	21.181.847.982	20.536.280.854
15	19.423.421.634	19.049.973.015	18.907.400.670

16	20.571.794.251	20.043.383.196	19.262.068.064
17	21.383.057.819	20.375.937.144	19.723.237.727
18	21.708.317.442	21.139.385.623	19.311.258.976
19	675.062.153	694.497.623	218.605.032
20	80.536.199	63.553.129	34.378.811

Sumber : Data penjualan Juni-Agustus PT. indomarco Prismatama Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dengan penjualan yang dihasilkan oleh karyawan bisa diambil kesimpulan bahwa kinerjanya menurun atau tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, penjualan yang dihasilkan pada bulan agustus menurun dari bulan sebelumnya. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa penjualan menurun ini disebabkan dari beberapa faktor, salah satunya faktor kepemimpinannya yang kurang baik sehingga menurunnya performa penjualan karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Kurangnya komunikasi yang baik dengan karyawan membuat kinerja karyawan tidak optimal dalam bekerja, terlalu agresif dalam memberikan perintah kepada karyawan sehingga karyawan menunjukkan sikap yang tidak menyenangkan atas tugas yang disampaikan oleh pemimpinnya.

- 3) Kurangnya keadilan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya sehingga ada beberapa karyawan yang mendapatkan perlakuan istimewa yang menimbulkan kecemburuan antara karyawannya.
- 4) Kurangnya perhatian terhadap karyawannya yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan

1.3 Batasan Masalah

1. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 faktor saja, yaitu kepemimpinan.
2. Objek penelitian hanya dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang dimana hasilnya direalisasikan dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menggambarkan dan menganalisis kepemimpinan pada PT. Indomarco Primatama
2. Menggambarkan dan menganalisis Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama
3. Mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Bagi Penulis :

Penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan bahwa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar, sehingga

bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Bagi Akademik :

Penelitian ini dapat menjadikan perbandingan, referensi dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Perusahaan :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembanding, masukan dalam menganalisis dalam peningkatan kinerja karyawan secara baik dan efektif, serta memperbaiki kualitas dari kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama.

Bagi peneliltlain :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selanjutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan penelitian dan untuk memperoleh data adalah di PT. Indomarco Prismatama yang beralamat di Jalan Ahmad Yani
2. Waktu penelitian yang dilakukan terhitung dari bulan Maret 2023.

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1	Pengajuan judul									
2	Perizinan penelitian									
3	Konsultasi dan penyusunan proposal penelitian									
4	Sidang Usulan Penelitian									
5	Tabulasi									
6	Sidang Akhir									

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen secara umum merupakan suatu cara untuk mengatur sesuatu supaya berjalan dengan baik atau dapat terwujud sesuai dengan keinginan. Manajemen memang dibutuhkan oleh semua jenis kegiatan yang didalamnya ada susunan organisasi, manajemen juga dibutuhkan orang-orang bekerja bersama atau dalam berkegiatan sehari-hari di dalam rumah yang terpenting adalah mencapai tujuan bersama secara teratur, sistematis, efektif dan efisien.

Ada berbagai istilah yang dipergunakan untuk menyebutkan manajemen, seperti ketatalaksanaan, manajemen, management, dan pengurusan. Tetapi istilah yang tepatnya yaitu manajemen, apabila banyak membaca buku-buku manajemen akan ditemukan bahwa istilah manajemen mempunyai tiga pengertian, yaitu: (1) manajemen sebagai proses, yaitu di mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu dilaksanakan, diselenggarakan dan diawasi. (2) manajemen sebagai kolektivitas, yaitu orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu, dan (3) manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan suatu ilmu, berfungsi sebagai seni adalah untuk mencapai tujuan yang nyata dan menguntungkan, manajemen sebagai suatu ilmu adalah untuk menjelaskan unsur pengetahuan yang digunakan atau dinyatakan oleh peraturan umum.

Beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen adalah suatu ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sebelumnya sudah dirancang dan ditetapkan oleh suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Firmansyah dan Mahardika (2018:4) mendefinisikan bahwa :

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sumber daya manusia tentunya adalah komponen terpenting dalam manajemen, Namun demikian, suatu organisasi melibatkan banyak sumber daya lainnya dalam beroperasi, sehingga manajemen juga akan melibatkannya secara keseluruhan. “

Menurut Hasibuan (2019:1) mendefinisikan bahwa :

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Ernie dan Kurniawan (2018:6) menyatakan bahwa :

Manajemen adalah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian orang-orang serta sumberdaya organisasi lainnya.

Penjelasan dan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu usaha untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada dalam

suatu instansi atau organisasi dengan menerapkan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang pada akhirnya yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.
3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang

telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4. Fungsi Pengendalian (*Control*) Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai '*input*' untuk diubah menjadi '*output*' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan.

Sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Menurut Hasibuan (2019:10) mendefinisikan bahwa :

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

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa :

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Emron (2018:37) mendefinisikan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasional.

Penjelasan dan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu hubungan yang dilakukan sebuah instansi atau organisasi pada sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan tren positif bagi semua.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6-7) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

c. Pengawasan (*Actuating*)

Pemimpin mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

2. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan misi perusahaan serta mampu untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dalam operasionalnya, kompetensi manajemen tersebut dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dengan demikian proses produksi akan efektif dan efisien sehingga menghasilkan suatu produk berkualitas yang dihasilkan perusahaan dan memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen, dan pada akhirnya semua ini memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam keuntungan daya saing dengan perusahaan yang lain dalam bidang yang sama.

2.1.6 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan memiliki beberapa fungsi diantaranya yaitu menjaga integrasi dan memprakarsai struktur organisasi, mengatasi perentangan konflik-konflik yang muncul, mengadakan evaluasi dan evaluasi ulang, merumuskan tujuan organisasional atau institusional serta menentukan sarana dan cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut, dan juga mengadakan perubahan, revisi, inovasi pengembangan serta penempurnaan di dalam organisasi.

Kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasisme, kasih, kepercayaan, nafsu, obsesi, konsistensi, penggunaan symbol, perhatian sebagaimana diilustrasikan oleh kalender seseorang, drama luar dan dalam (dan manajemen dari itu), penciptaan para pahlawan pada semua tingkatan, bimbingan berjalan keliling secara efektif, dan sejumlah hal lainnya. Kepemimpinan harus ada disetiap tingkatan organisasi.

Menurut Firmansyah dalam Mahardhika (2018:195) mendefinisikan bahwa :

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Ya, memimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan, dan mendahului, bukan memerintah saja.

Menurut Robbins dalam Sadikin (2020:116) mendefinisikan bahwa :

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Griffin dalam Sadikin (2020:116) mendefinisikan bahwa :

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Dengan demikian, arahan dan perintah yang diberikan seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan

bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya.

2.1.7 Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut Sadikin dkk (2020:118-121) kepemimpinan terdiri atas beragam kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Otokritis (*Autocratic Leadership*)

Pemimpin yang bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin otokritis adalah pemimpin yang memiliki wewenang dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan, atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum.

b. Kepemimpinan Militeristis (*Militarism Leadership*)

Kepemimpinan militeristis adalah kepemimpinan yang menggerakkan pegawainya dengan cara yang bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku.

c. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan paternalistik adalah kepemimpinan yang mengayomi, karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

d. Kepemimpinan karismatis (*Charismatic Leadership*)

Kepemimpinan karismatis adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karisma adalah suatu karakteristik individu dari pemimpin. Karisma adalah bentuk dari daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan. Pemimpin yang cenderung karismatis cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan-keyakinan dan cita-cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin karismatis memiliki daya penarik yang sangat besar dan umumnya memiliki pengikut dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Kepemimpinan demokratis disebut juga dengan kepemimpinan modern dan partisipatif. Pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

f. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Inti dari kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang berusaha untuk melibatkan, mengikutsertakan, memberdayakan semua anggota organisasi di dalam mendukung peran dan tanggung jawab seseorang pemimpin. Pemimpin partisipatif beranggapan bahwa dia bisa sukses dalam memimpin, bila melibatkan dan didukung oleh para anggota atau pengikutnya.

g. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*Free-rein Leadership*)

Pemimpin bebas-kendali, yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Anggota kelompok melatih dan menyediakan motivasi bagi diri mereka sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil, serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan yang ini kurang efektif di dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.

2.1.8 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2018 : 53) sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektif.
 - a. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - b. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c. Mampu dan meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
 - a. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
 - b. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan organisasi menggunakan sisa untuk keperluan pribadi.

Seorang pemimpin perlu untuk menilai cara kerja para karyawannya karena sebuah perusahaan membutuhkan para karyawannya untuk mensukseskan tujuan dari perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu perusahaan. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam perusahaan merupakan bentuk produktivitas karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi produktivitas.

2.1.9 Peran Kepemimpinan

Menurut Harbani (2018 : 33) Pemimpin mempunyai peranan yang cukup kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun peran kepemimpinan adalah sebagai berikut yaitu:

- a. Peran Pengambilan Keputusan

Kewenangan pemimpin untuk mengambil keputusan dalam menentukan arah dan melakukan perbaikan manajemen pada sebuah organisasi, sehingga dengan demikian maka segala sesuatu yang menyangkut kelancaran sebuah organisasi harus di putuskan berdasarkan kesepakatan bersama melalui analisa yang baik oleh pimpinan.

b. Peran Mempengaruhi

Peran pemimpin birokrasi harus mampu memberikan pengaruh pemimpin sangat dalam kelangsungan organisasi. Pengaruh pemimpin dibutuhkan dalam sebuah organisasi, karena pengaruh tersebut akan menimbulkan sebuah rasa hormat dan meningkatkan taraf kehormatan bagi pemimpin.

c. Peran Motivasi

Peran motivasi merupakan sebuah peranan yang bertujuan sebagai pemotivasi structural dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota. Dengan kata lain pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada anggota dalam melaksanakan tujuan organisasi.

d. Peran Antar Pribadi

Peran antar pribadi yang dimaksud adalah peran pemimpin dengan anggota secara pribadi, hal ini untuk meningkatkan rasa kebersamaan antara pemimpin dengan anggota. Keharmonisan anggota dengan pemimpin dapat terjaga dengan baik dan rasa kekompakan dalam melaksanakan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

e. Peran Informasional

Peran informasional merupakan peranan yang dilakukan oleh pemimpin untuk melakukan serta memberikan informasi kepada menanyakan informasi kepada anggota dalam serta anggota merumuskan sebuah tujuan organisasi.

2.1.10 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai, didalam proses berlangsungnya kegiatan harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan peninjauan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2018:83) mendefinisikan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sedarmayanti (2020:124) mendefinisikan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang / kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2018:4) mendefinisikan bahwa:

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018 :189) mengemukakan bahwa ada 13 (tiga belas) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja/Keahlian Lingkungan

Kerja/Keahlian adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi ketrampilan dan pengetahuan. Dengan pengetahuan dan ketrampilan tiap individu dalam organisasi, akan memungkinkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, baik dari segi manajemen, aplikasi, dan pengembangan organisasi.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan akan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian juga sebaliknya. Artinya, dengan memiliki pengetahuan, akan memudahkan seseorang untuk

melakukan pekerjaannya. Untuk itu, perlu peningkatan pengetahuan pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah rancangan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter baik, akan dapat mampu bersosialisasi dan mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya, sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja, akan dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik

dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan. Pimpinan juga perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik, serta memberi contoh agar bawahan mencontoh hal yang baik dari pimpinan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah pegawainya. Sebagai contoh, gaya kepemimpinan yang demokratis tentu akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan diharapkan dapat mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma yang berlaku tersebut diterima secara umum dan dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira seseorang, sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Baik perasaan senang/gembira dan suka untuk bekerja atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan. Untuk itu, pihak organisasi perlu mengetahui sejauhmana kepuasan kerja pegawai terhadap kebijakan organisasi.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berupa luas ruangan, tata letak peralatan kerja, sarana dan prasarana, kebersihan, suhu udara, tingkat kebisingan serta hubungan kerja dengan sesama pekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan berada dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komunikasi

Penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

13. Disiplin Kerja

Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu dan disiplin berpakaian, serta kemauan untuk mentaati peraturan atau kesepakatan yang ditetapkan dan berlaku dalam organisasi.

2.1.12 Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2018:151) terdapat enam pengukuran kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam pengukuran tersebut antara lain :

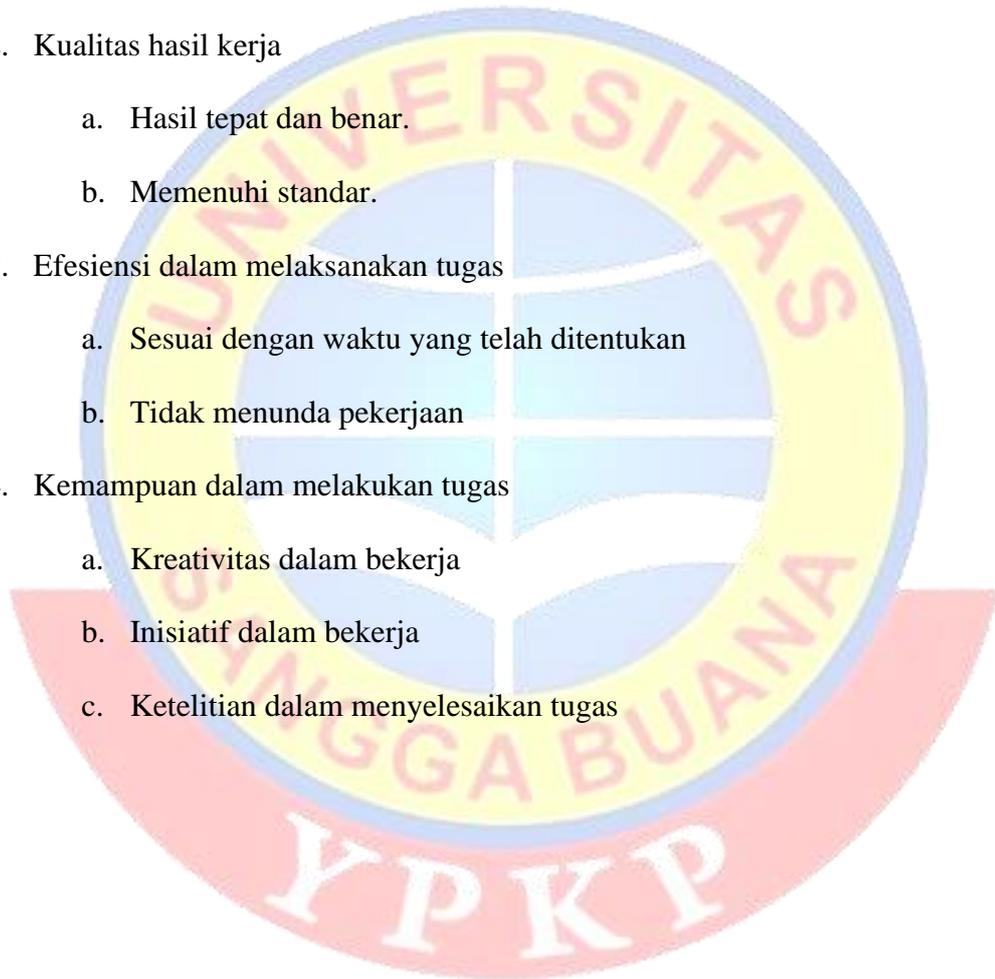
- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan yang diinginkan.
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.1.13 Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penelitian, kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah criteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
 - a. Hasil pekerjaan secara maksimal
 - b. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas hasil kerja
 - a. Hasil tepat dan benar.
 - b. Memenuhi standar.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
 - a. Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - b. Tidak menunda pekerjaan
4. Kemampuan dalam melakukan tugas
 - a. Kreativitas dalam bekerja
 - b. Inisiatif dalam bekerja
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas



2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Jurnal dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Departemen Area PT. Indomarco Prismatama Cabang Gresik.</p> <p>Muhammad Ujair Maulana</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya (2017)</p>	<p>Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (path analysis)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Departemen Area PT. Indomarco Prismatama Cabang Gresik.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik.</p>
2	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Maintenance Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.</p> <p>Arius Minaldi</p>	<p>Menggunakan metode kuantitatif, analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini memiliki 2 variabel bebas.</p>

	Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang (2020)		kinerja karyawan.		
3	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Departemen Area Operation Cabang Palembang.</p> <p>Marina Malian Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara, Palembang. (2022)</p>	Menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.</p>	Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki 3 variabel bebas.
4	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang)</p>	Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Indomarco Prismatama.</p>	Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini mempunyai 4 variabel bebas yang diuji.

	Desi Nurdiana *) M.Mansur **) M. Khoirul ABS***) Fakultas Ekonomi UNISMA (2020)				
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Pristama Kebayoran Lama Lucia Maduningtias Umi Narimawati Azhar Affandi Sidik Priadana Heri Erlangga Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Bandung, Jawa Barat, Indonesia Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia 2022	Metode yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristatama Kebayoran Lama	Penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Pristatama Kebayoran Lama

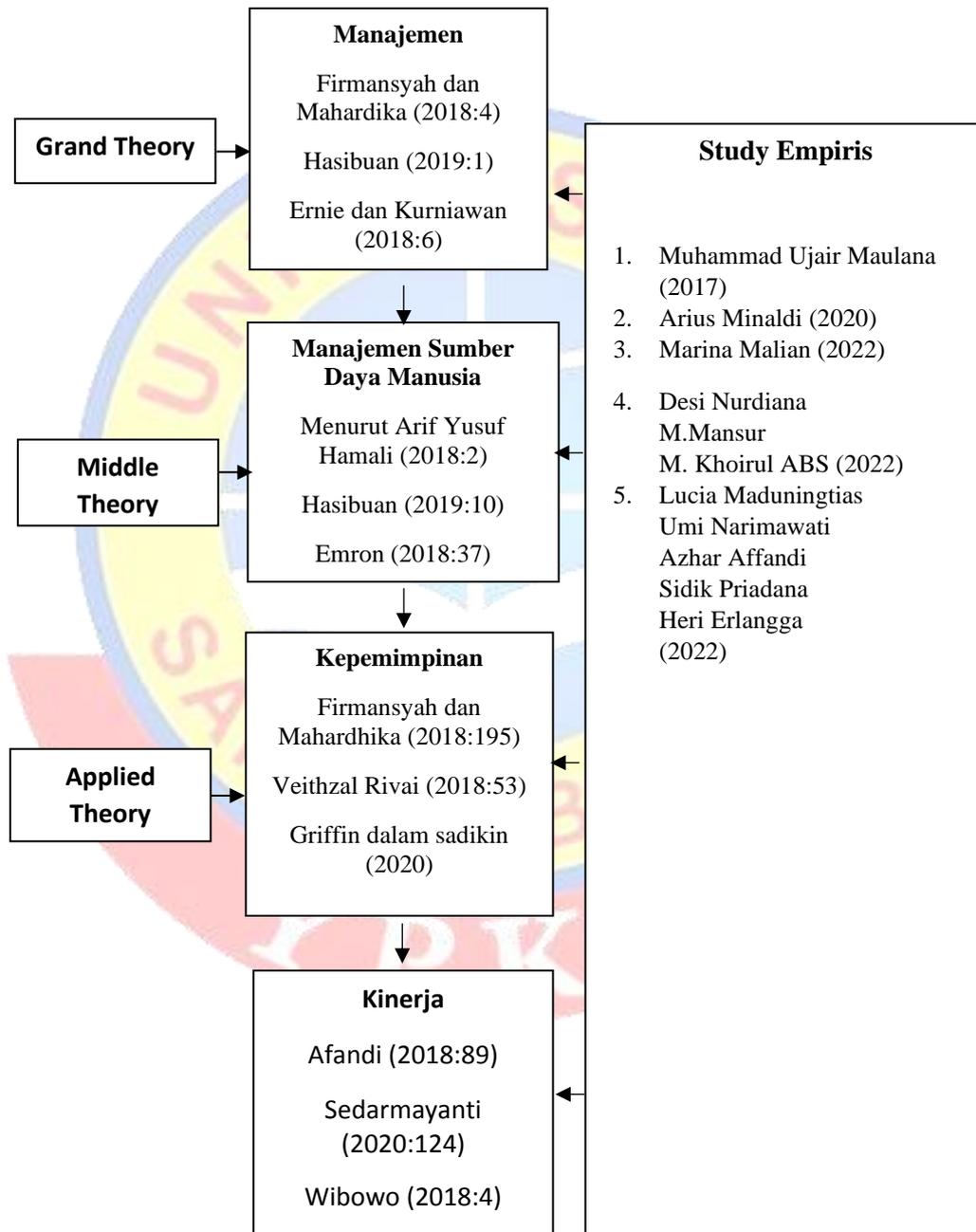
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana variabel Kepemimpinan adalah Variabel Independen (bebas) sedangkan Kinerja Karyawan adalah Variabel dependen (terikat). Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini :

Gambar 2. 1

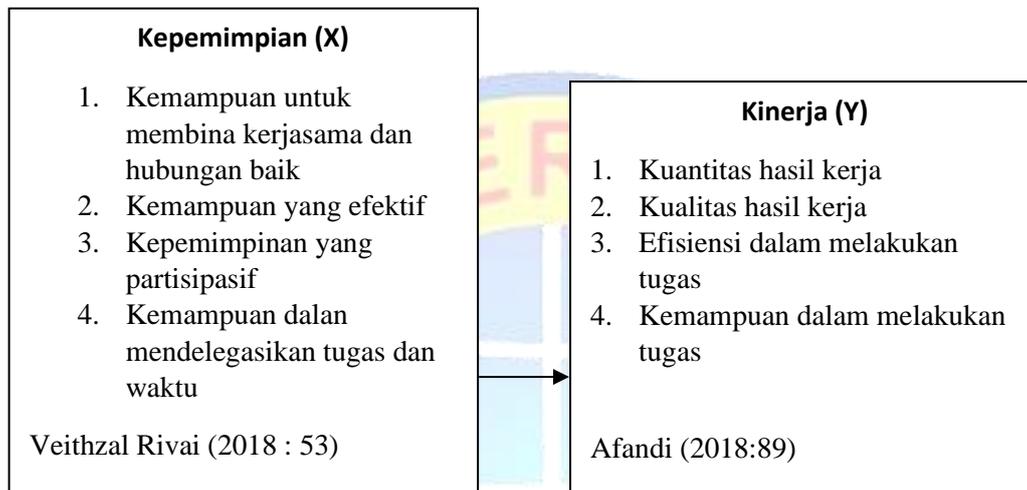
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu tersebut maka dibuat paradig penelitian.

Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian



Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang di mana akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan dan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Arius Minaldi, 2020) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan sesuai dengan permasalahan yang ada peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja.

Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman.

Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah toko per April 2023 ada 21.801. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 42 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

3.1.2 Visi dan Budaya Perusahaan

Dalam proses pendirian dan pengembangannya, Indomaret menetapkan hal-hal sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

b. Moto

Mudah & Hemat

c. Budaya

Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

d. Esensi

Pendekatan dengan senyuman yang tulus, untuk membangun hidup lebih baik.

3.1.3 Logo dan Makna PT. Indomarc Prismatama



Melansir dari website resmi Indomaret dijelaskan bahwa warna merah melambangkan keberanian dalam mendobrak, sebagai pionir. Biru melambangkan

kehangatan, kematangan, ketenangan, rendah hati kepada pelanggan. Terakhir kuning melambangkan keceriaan & ketulusan.

3.2 Desain Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang secara khusus untuk memecahkan suatu masalah yang disajikan dalam penelitian. Menurut Sugiono dalam Novita (2020:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Penggunaan metode deskriptif ini untuk menjabarkan suatu fenomena di mana peneliti mendapatkan gambaran keadaan sesuai fakta yang nyata untuk sebuah perbandingan.

Menurut Sugiyono (2020:64) deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Desain riset deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan karakteristik kepemimpinan yang ditandai oleh hipotesis dan menyajikan rancangan penelitian yang terstruktur.

Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tujuan penelitian ini yang menggunakan penelitian deskriptif untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bandung.

Tabel 3. 1

Tabel Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandung • Mengukur dampak yang dihasilkan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama
2	Tipe Penelitian	Deskriptif
3	Unit Analisis	PT. Indomarco Prismatama Bandung
4	Cakupan Waktu	Adapun penelitian ini dilakukan dari bulan Juni sampai Selesai

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

3.3 Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Abdullah (2020 : 68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang nilainya dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel terikat. Kepemimpinan (X)

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau tidak bebas adalah suatu variabel yang nilainya tidak dapat mempengaruhi variabel lain yaitu variabel bebas. Kinerja Karyawan (Y). Kedua variabel ini diuji dengan observasi langsung menggunakan kuesioner terstruktur atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada konsumen.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	No Item
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik	1. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing	Ordinal	1
			2. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya		2
					3

<p>arahan atau perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>(Veithzal Rivai (2018 : 53)</p>	Kemampuan yang efektif	3. Menyelesaikan tugas tepat waktu	4
			5
		4. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat	6
	Kepemimpinan yang partisipasif	5. Pengambilan keputusan secara musyawarah	7
		6. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat	8
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu	7. Mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	9
		8. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	10
		9. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi	11

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:89)	Kuantitas hasil kerja	1. Hasil pekerjaan secara maksimal	Ordinal	12
			2. Jumlah pekerjaan		13
			3. Hasil tepat dan benar.		14
		Kualitas hasil kerja	4. Memenuhi standar.		15
			5. Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan		16
			6. Tidak menunda pekerjaan		17
		Efisiensi dalam melakukan tugas	7. Kreativitas dalam bekerja		18
			8. Inisiatif dalam bekerja		19
			9. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas		20
Kemampuan dalam melakukan tugas			21		
			22		

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

3.3.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 3
Skala Likert

Kategori	Skor	
	(+)	(-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Sugiyono (2020:147)

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:17) Populasi yaitu daerah penyangkapan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan.

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya yaitu karyawan PT. Indomarco Prismaatama Bandung, berdasarkan data yang telah diberikan oleh pihak perusahaan yaitu sebanyak 606 orang karyawan.

JUMLAH KARYAWAN PERIODE AGUSTUS 2023		
NO	DEPARTEMENT	JUMLAH
1	GENERAL AFFAIR	116
2	FRANCHISING	6
3	LICENSE	10
4	AREA - OPERATION	83
5	AREA - ADMINISTRATION	4
6	EDP	30
7	FINANCE	38
8	TAX	9
9	VIRTUAL	6
10	CASHIER AMBASSADOR	6
11	DEVELOPMENT	113
12	AREA INVENTORY	110
13	BUILDING MAINTENANCE	9
14	MERCHANDISING	19
15	LOCATION	27
16	PROJECT	20
TOTAL		606

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu

purposive sampling. Menurut Sugiyono (2022:134), teknik *purposive sampling* adalah teknik dengan melakukan penentuan kriteria tertentu pada sampel.

Tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan jumlah responden yang akan dijadikan sampel penelitian. Menentukan jumlahnya, maka peneliti menghitung dengan mengacu pada metode slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian

$$n = \frac{606}{1 + 606(0,1)^2}$$

n = 85,8 = 86 (dibulatkan)

Berdasarkan data sampel karyawan sebanyak 606. Peneliti menggunakan teknik *Random Sampling* untuk memilih responden yaitu 85,8 yang kemudian dibulatkan menjadi 86 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sinambela (2021:185-187). Terdapat dua teknik pengumpulan data, data primer dan sekunder. Data primer merupakan data utama, asli, atau langsung diperoleh peneliti melalui instrumen yang telah dipersiapkan untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan, sedangkan data sekunder adalah data tambahan atau data eksternal.

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan memanfaatkan survei. Dalam survei, data diperoleh dari responden dan dikumpulkan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur. Peneliti menggunakan *Google Forms* sebagai media pengumpulan data yang disebar atau didistribusikan kepada responden secara *online*, sedangkan sumber untuk memperoleh data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari beragam buku, jurnal, dan internet.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Ibnu Hajar dalam Hardani dkk (2020 : 18) adalah “alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif”. Diperlukan teknik pengembangan skala atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Penyusunan instrumen penelitian sebaiknya mengikuti tahapan-tahapan tertentu agar memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

3.5.3 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Menurut Sugiyono (2018:179) yaitu :

- a. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi

Berdasarkan Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

Keterangan:

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

r = Koefisien Korelasi

$\sum x$ = Jumlah Skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel x

$\sum y$ = Jumlah Skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel x

n = Banyaknya sampel

3.5.4 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Riyanto & Hatmawan (2020:25) Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan. Menurut Ghozali

dalam Riyanto & Hatmawan (2020:25), uji reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach Alpha (α), di mana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ dan untuk menghitungnya dapat menggunakan rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

σ_T^2 = Varians total item

k = Banyak item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians item

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu bagian yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena dalam teknik analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini berisikan tentang fakta-fakta yang ada secara sistematis, yang dimana fakta-fakta tersebut berasal dari hasil pengolahan variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Data yang sudah terkumpul dari hasil survey selanjutnya akan diteruskan dengan proses pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan dilanjutkan dengan menganalisis data tersebut.

Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen diatas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentan skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Rentang Skor = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

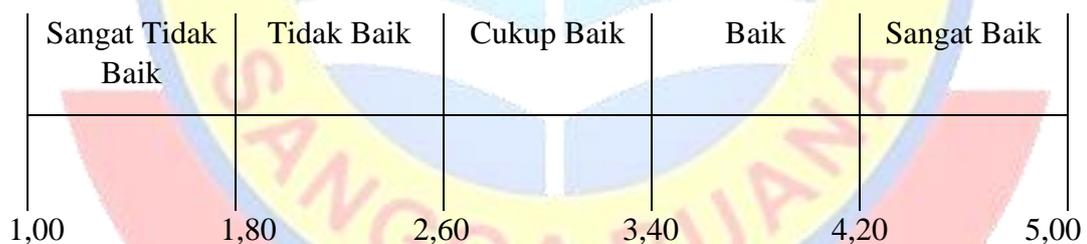
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020:148)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2020:148)

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Statistik Verifikatif

Analisis statistik verifikatif pada penelitian ini digunakan sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan

antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6.3 Method of Successive Interval (MSI)

Metode ini merupakan sebuah proses perubahan data ordinal menjadi data interval. Penyebaran kuesioner yang menghasilkan data ordinal untuk melanjutkan proses selanjutnya maka diperlukan transformasi data menjadi data interval, karena sebelum melanjutkan analisis, data yang sudah didapatkan harus dirubah ke data yang matematis untuk mengetahui besaran hubungan antara variabel. Penggunaan analisis linier sederhana data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval.

Menurut Sugiyono (2018:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor

5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono dalam Fatmawati (2018:188) adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y, ketika harga X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3.6.5 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Menurut Sugiono (2018:179) yaitu :

Keterangan:

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

r = Koefisien Korelasi

$\sum x$ = Jumlah Skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel x

$\sum y$ = Jumlah Skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel x

n = Banyaknya sampel

Tabel 3. 5

Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:242)

3.6.6 Analisis

Koefisien

D

eterminasi

Analisis ini berfungsi untuk menghitung determinasi r untuk menerangkan besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut (Sugiyono, 2019:286) Koefisiensi determinasi merupakan nilai yang menunjukkan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisiensi Nagelkerk's R Square dapat diinterpretasikan hampir mirip seperti nilai R Square dalam model regresi linier.

$$Kd = r^2$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Kolerasi

3.6.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur adanya pengaruh antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji parsial atau uji t berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat secara parsial. Berikut rumus uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

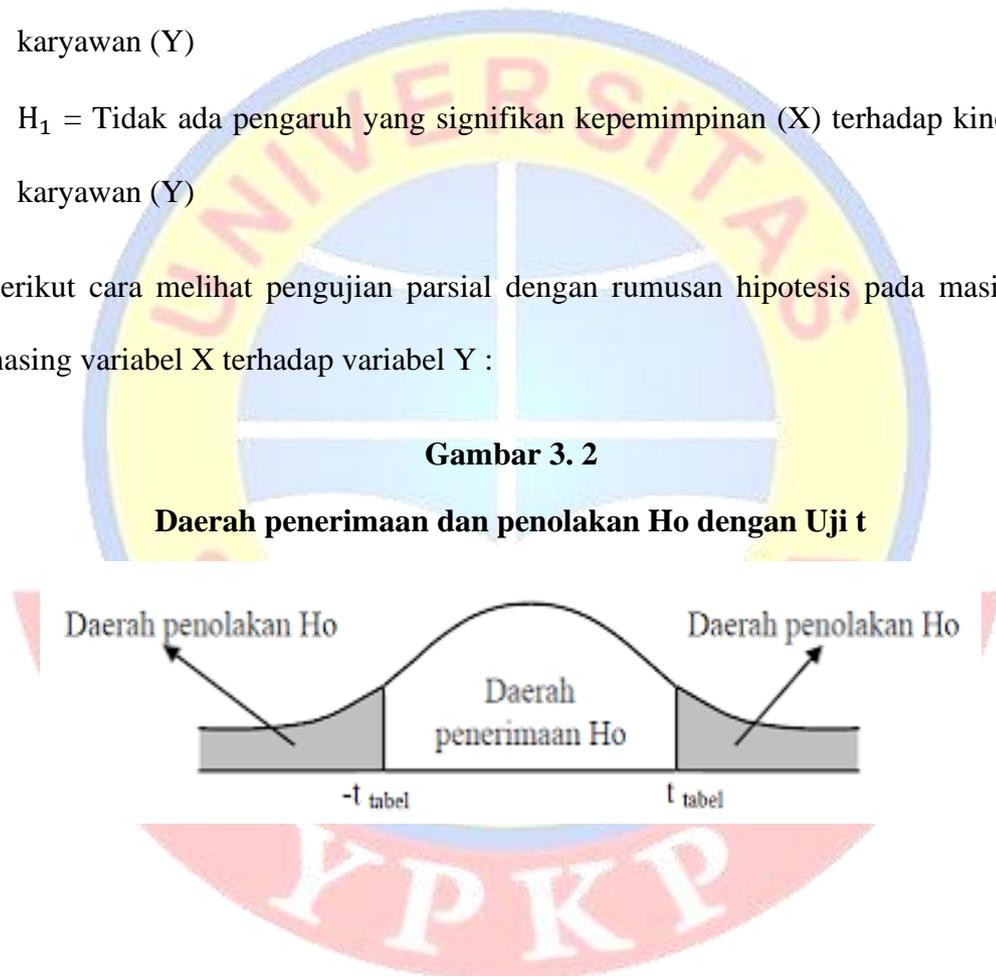
r^2 = koefisien determinasi

Hipotesis distribusi t dituliskan dalam bentuk hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis pengujian X :

- H_0 = Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H_1 = Tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berikut cara melihat pengujian parsial dengan rumusan hipotesis pada masing-masing variabel X terhadap variabel Y :



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menjelaskan lokasi penelitian, karakteristik responden, hasil uji kuliatas data dan hasil analisis data.

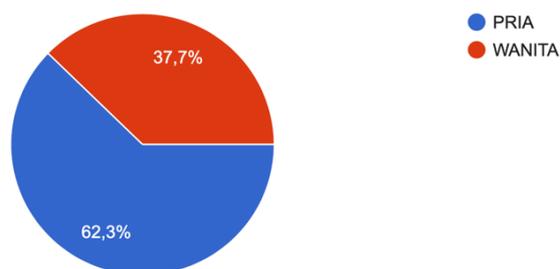
4.1.1 Gambaran Umum Responden

Unit analisis dari peneliti adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandung yang berlokasi di Jalan. Ahmad Yani No. 806, Cicaheum, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, sedangkan objek yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu karyawan bagian Development PT. Indomarco Prismatama.

4.1.2 Karakteristik Responden

Gambar 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

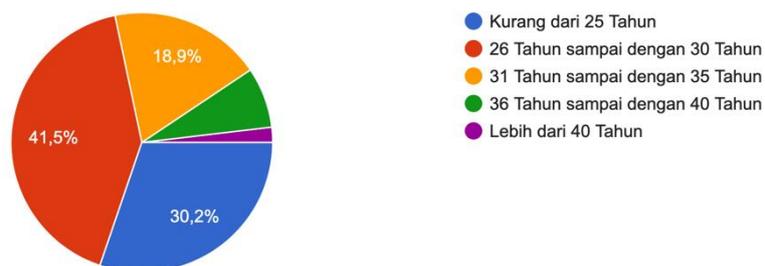


Sumber : Data kuesioner google form 2023

Berdasarkan gambar 4.1 dari 86 responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 54 orang (62,3%) dan responden wanita sebanyak 32 orang (37,7%), dengan demikian responden penelitian dengan sampel sebanyak 86 orang (100%).

Gambar 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data kuesioner google form 2023

Berdasarkan gambar 4.2 dari 86 responden pada PT. Indomarco Prismatama menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 23 orang (26,67%), usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 37 orang (43,33%), usia 31 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 19 orang (21,67%), usia 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 6 orang (6,67%) dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 1 orang (1,67%), dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan usia.

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan beberapa alat uji untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari responden melalui survei yang telah dilakukan dengan penyebaran

kuesioner dengan media *Google Form*, kemudian data tersebut diuji kualitasnya melalui alat uji sebagai berikut : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas terhadap 2 (dua) variabel yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Penentuan suatu variabel valid atau tidaknya, dilakukan uji signifikansi korelasinya dengan taraf signifikansinya yaitu 0,05 dengan nilai di atas 0,2120 , untuk mengetahui hasil pengujian peneliti menggunakan aplikasi SPSS.

Peneliti melakukan pengujian terhadap semua indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel kepemimpinan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Validitas Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X)	P1	0,828	0,2120	Valid
	P2	0,825	0,2120	Valid
	P3	0,876	0,2120	Valid
	P4	0,766	0,2120	Valid
	P5	0,722	0,2120	Valid
	P6	0,439	0,2120	Valid
	P7	0,460	0,2120	Valid
	P8	0,832	0,2120	Valid

	P9	0,650	0,2120	Valid
	P10	0,491	0,2120	Valid
	P11	0,426	0,2120	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua hasil skor yang didapatkan lebih dari 0,2120 dengan demikian dapat ditetapkan bahwa indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Peneliti juga melakukan pengujian terhadap semua indikator-indikator variabel kinerja karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2

Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P12	0,694	0,2120	Valid
	P13	0,760	0,2120	Valid
	P14	0,810	0,2120	Valid
	P15	0,778	0,2120	Valid
	P16	0,793	0,2120	Valid
	P17	0,739	0,2120	Valid
	P18	0,802	0,2120	Valid
	P19	0,789	0,2120	Valid
	P20	0,327	0,2120	Valid
	P21	0,711	0,2120	Valid
	P22	0,642	0,2120	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua hasil skor yang didapatkan lebih dari 0,2120 dengan demikian dapat ditetapkan bahwa indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji realibitas pada 2(dua) variabel yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan. Menurut Ghozali dalam Riyanto & Hatmawan (2020:25) Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan. Menurut Ghozali dalam Riyanto & Hatmawan (2020:25), uji reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach Alpha (α), di mana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.

Tabel 4.3

Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (*Past Test*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	11

Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (*Past Test*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	11

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Berdasarkan tabel 4.3 output uji reliabilitas menggunakan SPSS V.29 peneliti melakukan pengujian sebelum (*Post Test*) diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,890. Peneliti melakukan kembali pengujian sesudah (*Past Test*) diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,884. Dengan demikian, dari kedua nilai tersebut sudah melebihi batas minimum yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliabel.

Pengujian yang dilakukan sebanyak 2 kali ini bertujuan untuk mengetahui seberapa konsistensi data yang dihasilkan dari penelitian tersebut, dengan data yang didapatkan bisa diambil kesimpulan bahwa data tersebut konsisten, karena memiliki hasil yang cukup dekat atau bisa dibilang hampir sama hasil data tersebut.

Tabel 4. 4

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (*Post Test*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	11

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (*Past Test*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	11

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Berdasarkan tabel 4.4 output peneliti melakukan pengujian sebelum (*Post Test*) diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,876. Peneliti melakukan kembali pengujian sesudah (*Past Test*) diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,903. Dengan demikian, dari kedua nilai tersebut sudah melebihi batas minimum yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliabel. Pengujian yang dilakukan sebanyak 2 kali ini bertujuan untuk mengetahui seberapa konsistensi data yang dihasilkan dari penelitian, dengan data yang didapatkan bisa diambil kesimpulan bahwa data tersebut konsisten, karena memiliki selisih hasil yang cukup dekat atau bisa dibilang hampir sama hasil data tersebut.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mendeskripsikan 2(dua) variabel yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan. Data yang telah terkumpul nantinya akan dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata (mean) dari jumlah skor tanggapan responden yang sudah diberikan nilai berdasarkan skala likert sebagai berikut :

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020:148)

4.3.1 Kondisi Kepemimpinan Pada PT. Indomarco Prismata

Tabel 4. 5

Tabel Variabel Kepemimpinan

NO	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	mean	Keterangan
			5	4	3	2	1			
P1	Kepemimpinan	Pimpinan anda dapat membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.	15	28	30	12	1	302	3,51	Baik
P2		Pimpinan anda belum bisa membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab	9	31	30	13	3	288	3,35	Cukup Baik
P3		Pimpinan anda mampu dalam memotivasi karyawan.	18	31	14	22	1	301	3,5	Baik
P4		Pimpinan anda dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	3	19	36	21	7	294	3,42	Baik
P5		Pimpinan anda belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	5	55	23	3	248	2,88	Cukup Baik
P6		Pimpinan anda hadir tepat waktu dalam bekerja	0	3	50	28	5	234	2,72	Cukup Baik
P7		Pimpinan anda dalam mengambil keputusan secara musyawarah.	9	27	29	20	1	223	2,59	Cukup Baik

P8	Pimpinan anda dapat menyelesaikan masalah secara tepat.	1	10	53	20	1	281	3,27	Cukup Baik
P9	Pimpinan anda mampu dan meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.	1	10	53	20	2	246	2,86	Cukup Baik
P10	Pimpinan anda mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.	0	1	57	26	2	229	2,66	Cukup Baik
P11	Pimpinan anda mampu untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.	1	12	45	22	6	238	2,77	Cukup Baik
Total								33,23	Cukup Baik
Rata-rata								3,05	

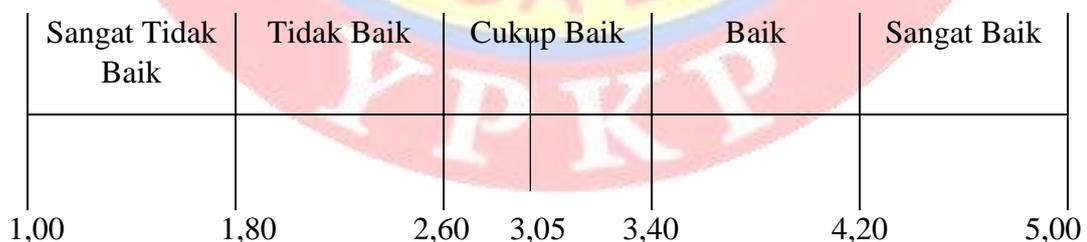
Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Berdasarkan tabel 4.5 hasil yang didapat dari tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatam Kota Bandung mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,05 dalam kategori “Cukup Baik” karena berada pada interval 2,61 - 3,40. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Pimpinan anda dapat membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,51 dalam kategori “Baik”, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan PT. Indomarco

Prismatama sudah baik dalam membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menvapai tujuan perusahaan dengan baik secara efektif dan efisien. Hasil tabel di atas perlu diperhatikan bahwa masih ada indikator dibawa rata-rata yaitu 3,05, dapat dilihat dari pernyataan “Pimpinan anda dalam mengambil keputusan secara musyawarah.” dengan mean skor diperoleh sebesar 2,59 dalam kategori “Cukup Baik” dan pernyataan lainnya memiliki nilai rata- rata yang termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama masih perlu diperbaiki lagi karena nilai yang diperoleh saat ini masih tergolong ”Cukup Baik”, dengan demikian pimpinan harus bermusyawarah terlebih dahulu dengan para karyawannya agar mendapatkan kerjasama yang efektif dan efisien, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

Gambar 4. 3

Garis kontinum



4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6

Tabel Variabel Kinerja Karyawan

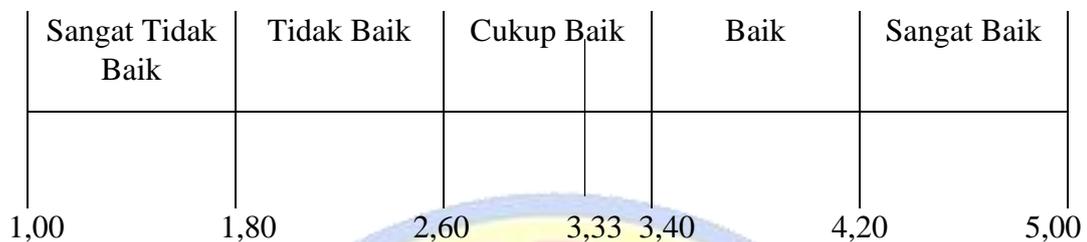
NO	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Mean	Keterangan
			5	4	3	2	1			
P12	Kinerja Karyawan	Hasil pekerjaan yang anda lakukan sudah maksimal	10	41	30	5	0	314	3,65	Baik
P13		Hasil pekerjaan yang anda lakukan belum maksimal	9	36	31	7	3	229	3,48	Baik
P14		Jumlah pekerjaan yang anda lakukan sudah baik	8	34	37	7	0	301	3,5	Baik
P15		Hasil pekerjaan yang anda lakukan sudah tepat	14	28	36	7	1	305	3,55	Baik
P16		Hasil pekerjaan yang anda lakukan belum tepat	12	35	29	9	1	306	3,56	Baik
P17		Pekerjaan anda sudah memenuhi standar perusahaan	9	38	27	10	2	300	3,49	Baik
P18		Pekerjaan anda sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	17	40	18	11	0	321	3,73	Baik
P19		Anda tidak menunda pekerjaan.	8	24	38	15	1	281	3,27	Cukup Baik
P20		Anda kreatif dalam bekerja	3	5	36	39	3	224	2,60	Cukup Baik
P21		Anda inisiatif dalam bekerja	1	8	57	20	0	248	2,88	Cukup Baik

P22	Anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	1	8	61	16	0	252	2,93	Cukup Baik
Total								36,64	Cukup Baik
Rata-rata								3,33	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil yang didapat dari tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung mempunyai nilai rata rata sebesar 3,33 dalam kategori “Cukup Baik” karena berada pada interval 2,61 - 3,40. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Pekerjaan anda sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,73 dalam kategori “Baik”, hasil tersebut membuktikan bahwa hasil kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama sudah baik sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun harus diperhatikan ada pernyataan yang memiliki skor terendah pada pernyataan “Anda kreatif dalam bekerja” dengan mean skor diperoleh sebesar 2,60 dalam kategori “Cukup Baik”, dengan hasil tersebut membuktikan bahwa hasil kerja karyawan dalam perihal kreatifitas memiliki skor dibawah rata-rata dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa hasil kerja karyawan belum efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Pernyataan lainnya memiliki nilai rata- rata yang termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”.

Gambar 4. 4
Garis kontinum



4.4 Hasil Analisis Verifikatif

Penelitian ini menguji 2 (dua) variabel yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

4.4.1 Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4. 7 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.325	2.951		2.144	.035
X	.762	.080	.720	9.496	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstan (B)

b = B (kepemimpinan)

X = Kepemimpinan

Menggunakan data pada tabel 4.7 diperoleh persamaan regresi linier sederhana.

Sebagai berikut :

$$Y= 6,325 + 0,762X$$

Model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 6,325 Konstanta (a), maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 6,325

X = 0,762 Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika variabel (X) meningkat sebesar satu satuan dan variabel konstan, maka variabel Y akan meningkat 0,762. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel X terhadap variabel Y berhubungan positif.

4.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 8

Tabel Uji Korelasi

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	86	86
Y	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	86	86

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa nilai korelasi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,720 dengan demikian hubungan tersebut berada pada interval korelasi 0,60 – 0,799 dikatakan sebagai hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini menggunakan koefisien determinasi bertujuan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.512	5.04169

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Tabel 4.9 menunjukkan nilai R square = 0,518 yang artinya koefisien determinasinya = $0,518 \times 100\% = 51,8\%$. Nilai koefisien tersebut maka kepemimpinan mempunyai kontribusi pengaruh variabel kinerja karyawan sebesar 51,8%.

4.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur adanya pengaruh antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.325	2.951		2.144	.035
	X	.762	.080	.720	9.496	<.001

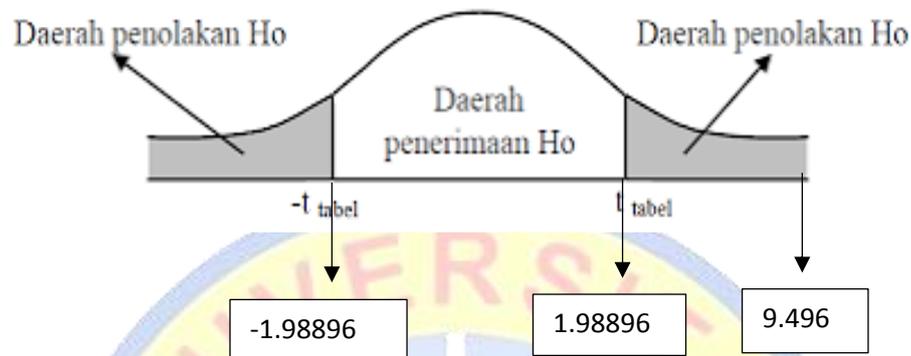
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan nilai t hitung $9.496 > t$ tabel 1.98896 dan nilai signifikansinya $0,01 < 0,05$, artinya H_0 berada pada daerah penolakan dan H_1 berada pada daerah penerimaan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar :

Gambar 4. 5



4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dari variabel yang diteliti, meliputi variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y), penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

4.5.1 Pembahasan Kepemimpinan (X) pada PT. Indomarco Prismatam

Pada variabel Kepemimpinan terdapat 11 pernyataan yang dibagikan kepada 86 responden yaitu karyawan PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung. Diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X) pada karyawan PT. indomarco Prismatama Kota Bandung berada dalam kategori "Cukup Baik". Hal tersebut dapat dibuktikan dan diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kepemimpinan dengan skor rata-rata variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,05

dengan rentang skor tertinggi 3,57 dengan rentang skor terendahnya 2,59 dan dikelompokkan sebagai variabel yang cukup baik menuju baik. Hasil tersebut bisa diperbaiki apabila kepemimpinan pada PT.Indomarco Prismatama memperbaiki kepemimpinannya, sehingga nilainya bertambah dan bisa dikelompokkan sebagai variabel yang baik bahkan sangat baik.

4.5.2 Pembahasan Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Indomarco Prismatama

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat 11 pernyataan yang dibagikan kepada 86 responden yaitu karyawan PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung. Diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan pada karyawan PT. indomarco Prismatama Kota Bandung berada dalam kategori “Cukup Baik”. Hal tersebut dapat dibuktikan dan diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan dengan skor rata-rata variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,33 dengan rentang skor tertinggi 3,73 dengan rentang skor terendahnya 2,6 dan dikelompokkan sebagai variabel yang cukup baik menuju baik. Hasil tersebut bisa diperbaiki apabila kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama memperbaiki kinerjanya, sehingga nilainya bertambah dan bisa dikelompokkan sebagai variabel yang baik bahkan sangat baik.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Indomarco Prismatama

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan secara parsial antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk

pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai t hitung $9,496 > 1,98869$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti variabel kepemimpinan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis “**Terbukti**” bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian pada PT. Indomarco Prismatama dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. **Kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama**

Kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,05 dalam kategori “Cukup Baik” karena berada pada interval 2,61 - 3,40. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Pimpinan anda dapat membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,51 dalam kategori “Baik”, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan PT. Indomarco Prismatama sudah baik dalam membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik secara efektif dan efisien. Hasil tabel di atas perlu diperhatikan bahwa masih ada pernyataan dibawah rata-rata yaitu 3,05, dapat dilihat dari pernyataan “Pimpinan anda dalam mengambil keputusan secara musyawarah.” dengan mean skor diperoleh sebesar 2,59 dalam kategori “Cukup Baik”. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama masih perlu diperbaiki lagi karena nilai yang diperoleh saat ini masih tergolong

”Cukup Baik”, dengan demikian pimpinan harus memperbaiki cara bermusyawarah dengan para karyawannya agar mendapatkan hasil kerjasama yang efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh hasil yang lebih baik lagi untuk perusahaan, pimpinan dan karyawan.

2. Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung mempunyai nilai rata rata sebesar 3,33 dalam kategori “Cukup Baik” karena berada pada interval 2,61 - 3,40. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Pekerjaan anda sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,73 dalam kategori “Baik”, hasil tersebut membuktikan bahwa hasil kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama sudah baik sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun harus diperhatikan ada pernyataan yang memiliki skor terendah pada pernyataan “Anda kreatif dalam bekerja” dengan mean skor diperoleh sebesar 2,60 dalam kategori “Cukup Baik”, dengan hasil tersebut membuktikan bahwa hasil kerja karyawan dalam perihal kreatifitas memiliki skor dibawah rata-rata dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa hasil kerja karyawan belum efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Perusahaan harus meningkatkan indikator kinerja karyawan yang masih dibawah rata-rata untuk memperbaiki kinerja tersebut.

3. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama

- a. Berdasarkan hasil dari pengujian determinasi menyatakan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,518 atau 51,8%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan konsumen dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian diantaranya : lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.
- b. Hasil pengujian secara parsial pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung $9.496 > 1.98898$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

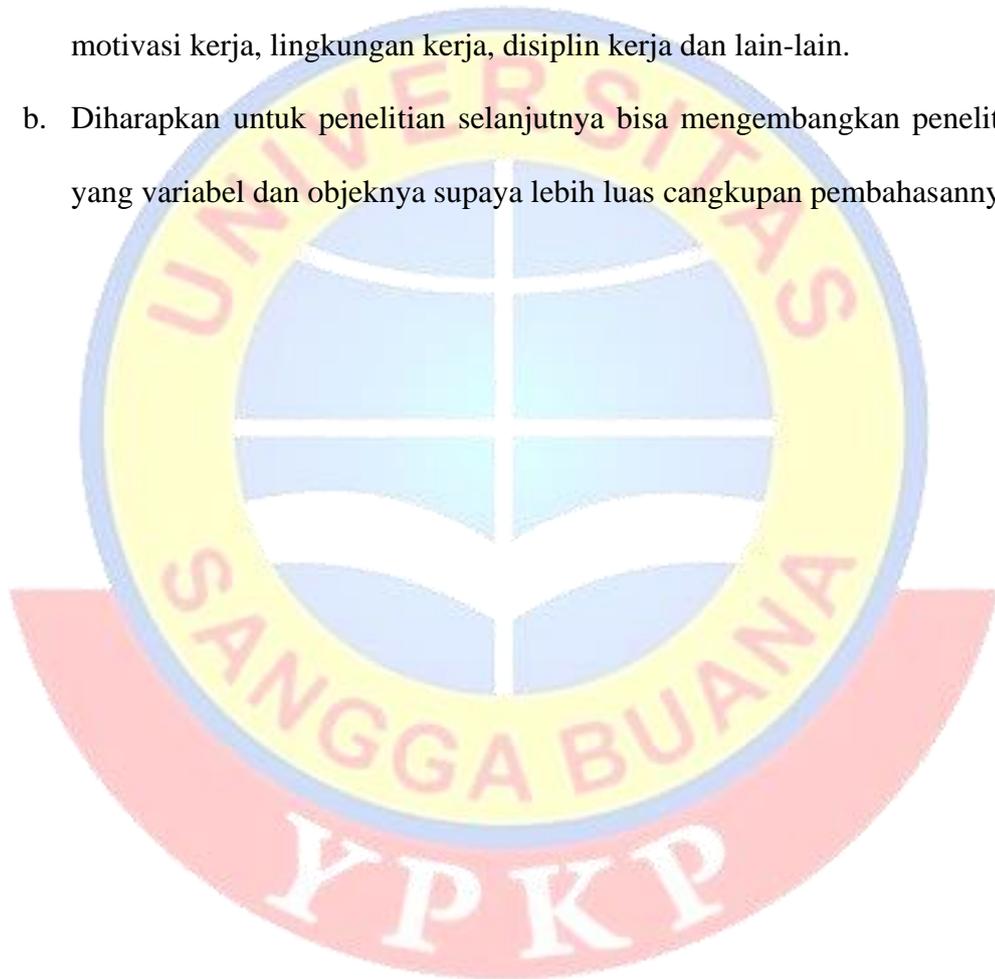
1. Saran untuk PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung
 - a. Penelitian pada variabel kepemimpinan menunjukkan hasil “cukup baik” namun hasil tersebut harus diperbaiki lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik , dengan ini kepemimpinan pada PT. Indomarco Prismatama harus membenahi kualitas pemimpin supaya kepemimpinan mempunyai nilai yang baik menuju sangat baik. Namun masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu “Pimpinan anda dalam mengambil keputusan secara musyawarah.” jika dilihat, dari jawaban responden

yang menjawab “cukup mampu”. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT. Indomarco Prismatama untuk lebih memperhatikan kemampuan para pemimpinnya untuk bisa bermusyawarah dengan karyawannya supaya lebih baik lagi untuk kebaikan perusahaan dan mengefektifitaskan dan efisiensi kerjanya, untuk menjaga kreadibilitas perusahaan dan karyawan agar tetap dalam kondisi baik.

- b. Penelitian pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil “cukup baik” namun hasil tersebut harus diperbaiki lagi untuk menunjang performa perusahaan agar tetap dalam kondisi yang baik menuju sangat baik, dengan ini kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama harus membenahi kinerja karyawan supaya kinerja karyawan mempunyai nilai yang baik menuju sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu “Anda kreatif dalam bekerja” jika dilihat, dari jawaban responden yang menjawab “cukup baik” dengan skor rata-rata paling rendah yaitu 2.6 . Hal ini perlu diperhatikan oleh PT. Indomarco Prismatama untuk lebih memperhatikan hasil kerja karyawannya harus lebih baik lagi dengan cara pelatihan-pelatihan untuk mengasah *skill* karyawannya. Jika hasil kerja para karyawan sudah baik maka perusahaan akan mengalami kemajuan yang signifikan dan akan mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku pada faktor – faktor yang ada dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, bisa menambah faktor – faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain.
- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa mengembangkan penelitian yang variabel dan objeknya supaya lebih luas cangkupan pembahasannya.



DAFTAR PUSTAKA

Baihaqie, Muhammad Ibrahim, Deny Andesta, dan Efta Dhartikasari Priyana. 2022.

“Identifikasi dan Evaluasi Risiko Operasional Logistik dengan Metode Failure Mode and Effect Analysis (Studi Kasus : PT. ABC Gresik).” *Jurnal Serambi Engineering* 7(4). “basic.”

Chumaidi, Achmad Charis et al. 2020. “Abstrak.” 17(2): 247–56.

Dwianto, Agung Surya., dan Purnamasari, Pupung. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Agung Toyota Bengkulu.” *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)* Vol 2 No 2(ISSN 2599-3410): 209–23.

Ekonomi Unisma, Fakultas, dan M Khoirul ABS. “e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang) Oleh Desi Nurdiana *) M.Mansur **).” : 111–27. www.fe.unisma.ac.id.

Fairus. F. 2020. “Bab iii metoda penelitian 3.1.” *Bab III Metoda Penelitian* Bab iii me: 1–9.

GEDE, KOMANG GD, dan Putu Saroyeni Priartini. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar.” *E-Jurnal Ekonomi dan*

Bisnis Universitas Udayana 4: 1107.

Griffin, Ricky W. et al. 2019. "No Title." *Bab III Metoda Penelitian* 1(2): 1–23.

www.unipasby.ac.id.

Hardina, Mia, dan Resista Vikaliana. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta." *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis* 2(1): 27–32.

Hasni, Patri, Djatmiko Noviantoro, dan Dian Septianti. 2020. "(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis)." (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* 1(1): 27–35.

Jama, Jalius. 1990. "Populasi Dan Sampel."

Kepemimpinan, Pengaruh et al. 2020. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian maintenance pada pt indomarco prismatama cabang palembang." [http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/1680%0Ahttp://repository.univ-tridianti.ac.id/1680/5/BAB I REPOSITORY ARIUS.pdf](http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/1680%0Ahttp://repository.univ-tridianti.ac.id/1680/5/BAB%20I%20REPOSITORY%20ARIUS.pdf).

Khoiri, Moh., dan Nurul Rahma Oktavia. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi* 19(01): 80–98.

Saptutyningsih dan setyaningrum. 2019. "Metode Penelitian." *Metoda penelitian*: 1–9. [http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf).

Shofiyah, N. 2019. "Uji Instrumen." *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. 1(69): 5–24.

Soelton, Mochamad, dan Dian Yasinta. 2018. "Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara." *Jurnal Ekonomi* 23(1): 20–32.

Sugiyono. 2012. "buku metode penelitian pendidikan sugiyono Download buku metode penelitian pendidikan sugiyono." *buku metode penelitian pendidikan sugiyono Download buku metode penelitian pendidikan sugiyono 1*.

Sugiyono (2020:203). 2018. "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian: 32–41*.

Wijaya, Oei, Francis Elizabeth, dan Zaroni Zaroni. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal ULTIMA Accounting* 4(2): 52–71.

Wiranata, Anak Agung. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi)." *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil* 15(2): 155–60. *els dalam Menjaga Citra Perusahaan.* *Communicator Sphere* 1(1): 1–8.



LAMPIRAN

Daftar Pernyataan

Berilah jawaban pernyataan dengan tanda (√) pada kolom yang sudah disediakan sesuai dengan pendapat Bpk/Ibu/Sdr/i.

Kepemimpinan (X)

1. Apakah pimpinan anda dapat membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Sangat Membina	
Membina	
Cukup Membina	
Tidak Membina	
Sangat Tidak Membina	

2. Apakah pimpinan anda belum bisa membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Sangat Membina	
Membina	
Cukup Membina	
Tidak Membina	
Sangat Tidak Membina	

3. Apakah pimpinan anda mampu dalam memotivasi karyawan.

Sangat Mampu	
Mampu	
Cukup Mampu	
Tidak Mampu	
Sangat Tidak Mampu	

4. Apakah pimpinan anda dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Sangat Tepat Waktu	
Tepat Waktu	
Cukup Tepat Waktu	
Tidak Tepat Waktu	
Sangat Tidak Tepat Waktu	

5. Apakah pimpinan anda belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

Sangat Tepat Waktu	
Tepat Waktu	
Cukup Tepat Waktu	
Tidak Tepat Waktu	
Sangat Tidak Tepat Waktu	

6. Apakah pimpinan anda hadir tepat waktu dalam bekerja

Sangat Tepat Waktu	
Tepat Waktu	
Cukup Tepat Waktu	
Tidak Tepat Waktu	
Sangat Tidak Tepat Waktu	

7. Apakah pimpinan anda dalam mengambil keputusan secara musyawarah.

Sangat Musyawarah	
Musyawarah	
Cukup Musyawarah	
Tidak Musyawarah	
Sangat Tidak Musyawarah	

8. Apakah pimpinan anda dapat menyelesaikan masalah secara tepat.

Sangat Tepat	
Tepat	
Cukup Tepat	
Tidak Tepat	
Sangat Tidak Tepat	

9. Apakah pimpinan anda mampu dan meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Sangat Mampu	
Mampu	
Cukup Mampu	
Tidak Mampu	
Sangat Tidak Mampu	

10. Apakah pimpinan anda mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

Sangat Mampu	
Mampu	
Cukup Mampu	
Tidak Mampu	
Sangat Tidak Mampu	

11. Apakah pimpinan anda mampu untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.

Sangat Mampu	
Mampu	
Cukup Mampu	
Tidak Mampu	
Sangat Tidak Mampu	

Kinerja Karyawan (Y)

12. Apakah hasil pekerjaan yang anda lakukan sudah maksimal

Sangat Maksimal	
Maksimal	
Cukup Maksimal	
Tidak Maksimal	
Sangat Tidak Maksimal	

13. Apakah hasil pekerjaan yang anda lakukan belum maksimal

Sangat Maksimal	
Maksimal	
Cukup Maksimal	
Tidak Maksimal	
Sangat Tidak Maksimal	

14. Apakah jumlah pekerjaan yang anda lakukan sudah baik

Sangat Baik	
Baik	
Cukup Baik	
Tidak Baik	
Sangat Tidak Baik	

15. Apakah hasil pekerjaan yang anda lakukan sudah tepat

Sangat Tepat	
Tepat	
Cukup Tepat	
Tidak Tepat	
Sangat Tidak Tepat	

16. Apakah hasil pekerjaan yang anda lakukan belum tepat

Sangat Tepat	
Tepat	
Cukup Tepat	
Tidak Tepat	
Sangat Tidak Tepat	

17. Apakah pekerjaan anda sudah memenuhi standar perusahaan

Sangat memenuhi	
Memenuhi	
Cukup Memenuhi	
Tidak Memenuhi	
Sangat Tidak Memenuhi	

18. Apakah pekerjaan anda sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Sangat Sesuai	
Sesuai	
Cukup Sesuai	
Tidak Sesuai	
Sangat Tidak Sesuai	

19. Apakah anda tidak menunda pekerjaan.

Sangat Menunda	
Menunda	
Cukup Menunda	
Tidak Menunda	
Sangat Tidak Menunda	

20. Apakah anda kreatif dalam bekerja

Sangat Kreatif	
Kreatif	
Cukup Kreatif	
Tidak Kreatif	
Sangat Tidak Kreatif	

21. Apakah anda inisiatif dalam bekerja

Sangat Inisiatif	
Inisiatif	
Cukup Inisiatif	
Tidak Inisiatif	
Sangat Tidak Inisiatif	

22. Apakah anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

Sangat Teliti	
Teliti	
Cukup Teliti	
Tidak Teliti	
Sangat Tidak Teliti	

Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan

X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11
3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	2	3	4	5	2	4
3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2
4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	2
5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3
5	5	5	3	2	3	3	5	3	3	1
3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5
4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2
5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	1
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	1
5	4	5	4	3	3	3	5	3	3	1
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2
3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1
4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4
4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3
3	4	5	4	3	3	2	4	2	3	4
4	4	5	4	3	3	2	3	3	2	3
5	4	4	4	1	2	3	4	3	3	4
5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3
4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3
5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	4	2	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3
5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
5	4	5	5	4	2	2	5	3	3	4
4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4
3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2
4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4
3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3
3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	2	1	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3
3	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3
3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2
4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	4	5	2	2	1	2	2	2	3
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3
2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3
2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3
3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2
3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1
2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Y_19	Y_20	Y_21	Y_22
4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3
4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	5	4	3	5	3	2	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3
5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3
4	4	4	5	3	5	4	3	1	3	3
5	5	4	5	5	4	4	5	1	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3
3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2
5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3
5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2
4	3	5	4	3	4	5	4	2	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
3	4	3	5	3	2	3	2	2	2	2
4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3
3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3
2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3
3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3
2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3
2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3
3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3
3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3
2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2
3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2
4	1	3	4	4	1	2	1	2	3	2
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3
4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3

Data Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

		Correlations											
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X
X_1	Pearson Correlation	1	.707**	.759**	.547**	.476**	.293**	.382**	.693**	.491**	.371**	.252*	.828**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	.019	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_2	Pearson Correlation	.707**	1	.662**	.558**	.493**	.199	.314**	.751**	.544**	.466**	.278*	.825**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.066	.003	<.001	<.001	<.001	.010	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_3	Pearson Correlation	.759**	.662**	1	.710**	.532**	.384**	.294**	.745**	.532**	.336**	.318**	.876**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	.002	.003	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_4	Pearson Correlation	.547**	.558**	.710**	1	.537**	.227*	.228*	.612**	.487**	.263*	.319**	.766**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.035	.035	<.001	<.001	.014	.003	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_5	Pearson Correlation	.476**	.493**	.532**	.537**	1	.453**	.352**	.572**	.330**	.306**	.233*	.722**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.002	.004	.031	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_6	Pearson Correlation	.293**	.199	.384**	.227*	.453**	1	.378**	.278**	.127	.100	-.013	.439**
	Sig. (2-tailed)	.006	.066	<.001	.035	<.001		<.001	.010	.244	.358	.903	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_7	Pearson Correlation	.382**	.314**	.294**	.228*	.352**	.378**	1	.190	.211	.171	.106	.460**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.006	.035	<.001	<.001		.080	.051	.116	.332	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_8	Pearson Correlation	.693**	.751**	.745**	.612**	.572**	.278**	.190	1	.494**	.415**	.196	.832**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.010	.080		<.001	<.001	.070	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_9	Pearson Correlation	.491**	.544**	.532**	.487**	.330**	.127	.211	.494**	1	.312**	.316**	.650**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.244	.051	<.001		.003	.003	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_10	Pearson Correlation	.371**	.466**	.336**	.263*	.306**	.100	.171	.415**	.312**	1	.112	.491**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.014	.004	.358	.116	<.001	.003		.305	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X_11	Pearson Correlation	.252*	.278**	.318**	.319**	.233*	-.013	.106	.196	.316**	.112	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.019	.010	.003	.003	.031	.903	.332	.070	.003	.305		<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X	Pearson Correlation	.828**	.825**	.876**	.766**	.722**	.439**	.460**	.832**	.650**	.491**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023



Data Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations											
		Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Y_19	Y_20	Y_21	Y_22	Y
Y_12	Pearson Correlation	1	.493**	.495**	.553**	.559**	.465**	.366**	.497**	.157	.499**	.430**	.694**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.150	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_13	Pearson Correlation	.493**	1	.585**	.520**	.542**	.573**	.568**	.528**	.115	.528**	.470**	.760**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.290	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_14	Pearson Correlation	.495**	.585**	1	.661**	.620**	.560**	.612**	.630**	.132	.552**	.531**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.225	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_15	Pearson Correlation	.553**	.520**	.661**	1	.675**	.455**	.669**	.600**	.042	.443**	.395**	.778**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.701	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_16	Pearson Correlation	.559**	.542**	.620**	.675**	1	.477**	.631**	.611**	.179	.489**	.351**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.100	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_17	Pearson Correlation	.465**	.573**	.560**	.455**	.477**	1	.585**	.610**	.138	.445**	.404**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.206	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_18	Pearson Correlation	.366**	.568**	.612**	.669**	.631**	.585**	1	.652**	.157	.492**	.455**	.802**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.148	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_19	Pearson Correlation	.497**	.528**	.630**	.600**	.611**	.610**	.652**	1	.116	.492**	.358**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.289	<.001	<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_20	Pearson Correlation	.157	.115	.132	.042	.179	.138	.157	.116	1	.318**	.377**	.327**
	Sig. (2-tailed)	.150	.290	.225	.701	.100	.206	.148	.289		.003	<.001	.002
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_21	Pearson Correlation	.499**	.528**	.552**	.443**	.489**	.445**	.492**	.492**	.318**	1	.525**	.711**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003		<.001	<.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_22	Pearson Correlation	.430**	.470**	.531**	.395**	.351**	.404**	.455**	.358**	.377**	.525**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y	Pearson Correlation	.694**	.760**	.810**	.778**	.793**	.739**	.802**	.789**	.327**	.711**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

Sumber : Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.29 2023



Successive Interval											
X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X
3,142	2,838	3,905	3,960	1,992	2,193	3,523	3,386	3,547	2,356	3,160	34,002
4,049	3,808	3,905	3,960	2,943	2,193	3,523	4,280	5,979	2,356	4,381	41,377
3,142	2,838	3,222	2,918	1,992	3,573	5,208	3,386	2,218	2,356	2,035	32,888
4,049	3,808	4,988	3,960	2,943	3,573	2,183	4,280	3,547	3,863	2,035	39,229
5,088	3,808	4,988	5,047	2,943	3,573	5,208	4,280	4,903	3,863	4,381	48,082
3,142	2,838	3,905	2,918	2,943	3,573	2,183	3,386	3,547	3,863	3,160	35,458
4,049	1,947	3,905	2,918	1,992	2,193	2,183	3,386	3,547	3,863	3,160	33,143
5,088	4,942	4,988	2,918	1,992	3,573	3,523	5,347	3,547	3,863	1,000	40,782
3,142	2,838	3,905	3,960	2,943	3,573	3,523	3,386	3,547	2,356	3,160	36,332
3,142	2,838	3,222	2,918	2,943	2,193	3,523	3,386	3,547	2,356	3,160	33,227
5,088	4,942	4,988	5,047	5,060	3,573	3,523	5,347	4,903	3,863	5,533	51,867
4,049	3,808	3,905	3,960	3,958	3,573	2,183	4,280	3,547	3,863	2,035	39,161
5,088	4,942	4,988	3,960	3,958	5,208	3,523	5,347	4,903	3,863	1,000	46,780
4,049	3,808	3,905	3,960	3,958	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	2,035	40,501
3,142	3,808	3,905	3,960	3,958	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	40,719
5,088	4,942	4,988	5,047	3,958	3,573	3,523	5,347	4,903	3,863	1,000	46,232
5,088	3,808	4,988	3,960	2,943	3,573	3,523	5,347	3,547	3,863	1,000	41,640
4,049	3,808	3,222	2,918	3,958	3,573	3,523	3,386	3,547	3,863	3,160	39,007
4,049	3,808	3,905	2,918	2,943	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	2,035	38,445
3,142	2,838	3,905	3,960	2,943	2,193	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	37,353
4,049	2,838	3,905	2,918	3,958	3,573	2,183	3,386	3,547	3,863	3,160	37,380
4,049	3,808	4,988	5,047	5,060	3,573	3,523	5,347	4,903	3,863	4,381	48,542
3,142	3,808	3,905	2,918	2,943	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	38,663
5,088	4,942	4,988	5,047	5,060	3,573	3,523	5,347	4,903	3,863	4,381	50,715
4,049	2,838	3,905	2,918	2,943	5,208	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	40,234
2,152	1,000	2,446	1,892	1,992	3,573	2,183	2,395	1,000	2,356	1,000	21,988
4,049	2,838	3,222	3,960	2,943	3,573	3,523	3,386	2,218	2,356	2,035	34,102
5,088	4,942	4,988	3,960	3,958	5,208	3,523	5,347	3,547	3,863	4,381	48,806
4,049	3,808	3,905	3,960	1,992	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	2,035	38,536
4,049	2,838	3,905	2,918	2,943	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	38,599
4,049	2,838	3,905	2,918	2,943	3,573	2,183	4,280	2,218	2,356	3,160	34,423
3,142	3,808	4,988	3,960	2,943	3,573	2,183	4,280	2,218	3,863	4,381	39,339
4,049	3,808	4,988	3,960	2,943	3,573	2,183	3,386	3,547	2,356	3,160	37,952
5,088	3,808	3,905	3,960	1,000	2,193	3,523	4,280	3,547	3,863	4,381	39,549
5,088	4,942	4,988	5,047	3,958	3,573	3,523	4,280	4,903	3,863	4,381	48,546
4,049	3,808	3,905	3,960	2,943	3,573	3,523	3,386	4,903	3,863	3,160	41,072
4,049	3,808	3,905	3,960	3,958	3,573	3,523	4,280	4,903	3,863	3,160	42,981
4,049	3,808	3,905	3,960	3,958	2,193	2,183	4,280	4,903	3,863	3,160	40,261
4,049	3,808	3,905	2,918	2,943	3,573	2,183	4,280	3,547	3,863	3,160	38,229
4,049	3,808	4,988	2,918	2,943	3,573	2,183	4,280	3,547	3,863	3,160	39,312
3,142	3,808	3,905	3,960	2,943	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	39,704
4,049	3,808	3,905	3,960	3,958	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	41,626
3,142	2,838	3,905	3,960	2,943	3,573	3,523	3,386	3,547	3,863	3,160	37,840
5,088	3,808	4,988	3,960	3,958	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	43,748
5,088	4,942	3,905	3,960	2,943	3,573	3,523	4,280	3,547	3,863	3,160	42,785
5,088	4,942	4,988	5,047	3,958	2,193	3,523	4,280	3,547	3,863	4,381	45,811
4,049	3,808	3,905	3,960	2,943	3,573	2,183	4,280	3,547	2,356	3,160	37,764
5,088	3,808	3,905	2,918	2,943	3,573	3,523	3,386	3,547	2,356	3,160	38,208
5,088	3,808	4,988	5,047	3,958	2,193	2,183	5,347	3,547	3,863	4,381	44,404
4,049	3,808	4,988	5,047	3,958	3,573	3,523	4,280	3,547	5,979	4,381	47,134
3,142	2,838	2,446	1,892	1,992	1,000	2,183	3,386	2,218	3,863	2,035	26,995
4,049	3,808	3,905	3,960	2,943	3,573	3,523	3,386	3,547	2,356	3,160	38,210
2,152	2,838	2,446	2,918	1,992	2,193	2,183	2,395	2,218	2,356	2,035	25,726
2,152	2,838	2,446	3,960	1,992	3,573	3,523	2,395	3,547	2,356	2,035	30,817
4,049	2,838	2,446	2,918	2,943	2,193	3,523	3,386	2,218	2,356	3,160	32,029
4,049	2,838	3,905	2,918	1,992	3,573	2,183	2,395	3,547	2,356	3,160	32,916
2,152	3,808	2,446	2,918	1,992	2,193	2,183	3,386	3,547	3,863	2,035	30,523
2,152	2,838	2,446	2,918	2,943	2,193	3,523	2,395	2,218	2,356	2,035	28,016
4,049	2,838	3,905	3,960	1,992	3,573	3,523	2,395	3,547	3,863	3,160	36,805
2,152	3,808	2,446	2,918	2,943	2,193	2,183	3,386	3,547	3,863	3,160	32,599
2,152	2,838	3,222	2,918	1,992	5,208	2,183	3,386	3,547	2,356	4,381	34,183
3,142	1,947	2,446	2,918	1,000	3,573	3,523	2,395	3,547	3,863	3,160	31,514
3,142	1,947	3,222	3,960	3,958	3,573	3,523	3,386	2,218	3,863	2,035	34,826
2,152	1,947	2,446	2,918	2,943	3,573	3,523	2,395	3,547	2,356	2,035	29,835
3,142	3,808	2,446	1,000	2,943	2,193	3,523	3,386	2,218	3,863	3,160	31,682
3,142	2,838	3,222	2,918	1,000	2,193	3,523	2,395	2,218	3,863	3,160	30,472
3,142	2,838	2,446	2,918	3,958	3,573	3,523	2,395	1,000	3,863	3,160	32,815
3,142	1,000	2,446	2,918	2,943	3,573	2,183	3,386	3,547	3,863	2,035	31,036
3,142	1,947	2,446	1,892	2,943	3,573	3,523	2,395	2,218	1,000	3,160	28,239
3,142	2,838	3,222	1,892	1,992	3,573	3,523	2,395	3,547	3,863	3,160	33,147
3,142	2,838	3,222	2,918	3,958	5,208	3,523	3,386	2,218	3,863	2,035	36,310
3,142	2,838	1,000	1,892	1,000	2,193	2,183	2,395	3,547	3,863	3,160	27,212
3,142	1,947	3,222	1,892	2,943	3,573	5,208	1,000	3,547	3,863	3,160	33,496
3,142	1,947	3,222	1,892	1,992	2,193	3,523	2,395	3,547	2,356	3,160	29,369
3,142	2,838	2,446	2,918	2,943	3,573	2,183	3,386	3,547	3,863	2,035	32,873
2,152	1,947	2,446	2,918	2,943	3,573	2,183	2,395	2,218	3,863	2,035	28,672
3,142	2,838	2,446	2,918	1,992	2,193	1,000	3,386	3,547	3,863	2,035	29,360
4,049	2,838	2,446	2,918	1,992	3,573	2,183	3,386	2,218	2,356	3,160	31,119
3,142	1,947	3,905	5,047	1,992	2,193	1,000	2,395	2,218	2,356	3,160	29,356
3,142	1,947	3,222	1,892	2,943	3,573	3,523	2,395	2,218	2,356	2,035	29,245
1,000	1,000	2,446	2,918	1,992	2,193	1,000	3,386	2,218	1,000	3,160	22,314
2,152	2,838	2,446	2,918	1,000	1,000	1,000	2,395	3,547	3,863	3,160	26,319
2,152	1,947	2,446	1,000	1,000	2,193	1,000	2,395	3,547	2,356	3,160	23,195
3,142	2,838	2,446	1,892	1,000	1,000	2,183	3,386	2,218	3,863	2,035	26,002
3,142	1,947	3,222	2,918	1,992	2,193	2,183	3,386	3,547	2,356	1,000	26,895
2,152	1,947	3,222	2,918	1,992	3,573	2,183	3,386	2,218	2,356	2,035	27,982

Successive Interval											
Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y
3,403	3,727	2,274	4,083	4,042	3,851	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	35,128
3,403	3,727	3,438	5,125	5,205	2,810	2,823	3,364	4,746	2,501	4,063	41,206
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	2,810	2,823	4,373	3,764	2,501	2,562	32,051
3,403	3,727	2,274	5,125	4,042	2,810	4,042	3,364	2,500	2,501	2,562	36,348
3,403	3,727	3,438	3,059	4,042	3,851	2,823	3,364	4,746	3,937	4,063	40,452
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	31,042
3,403	3,727	2,274	3,059	3,019	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	33,305
2,220	2,647	4,639	5,125	5,205	5,098	4,042	5,403	1,000	2,501	2,562	40,442
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	31,042
2,220	2,647	2,274	4,083	4,042	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	33,089
4,681	4,942	4,639	5,125	5,205	5,098	4,042	5,403	5,418	4,927	5,053	54,535
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	1,000	35,740
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	2,810	4,042	4,373	3,764	2,501	2,562	33,269
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	37,301
3,403	3,727	2,274	3,059	3,019	2,810	1,890	3,364	3,764	2,501	2,562	32,371
4,681	4,942	4,639	5,125	5,205	5,098	4,042	5,403	5,418	3,937	4,063	52,555
4,681	4,942	3,438	5,125	4,042	5,098	4,042	4,373	5,418	3,937	4,063	49,160
4,681	4,942	3,438	4,083	5,205	3,851	4,042	5,403	2,500	3,937	2,562	44,644
3,403	3,727	3,438	4,083	3,019	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	36,279
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	3,764	3,937	2,562	40,002
2,220	3,727	3,438	3,059	3,019	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	34,072
4,681	4,942	4,639	5,125	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	3,937	4,063	44,977
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	36,292
3,403	3,727	3,438	4,083	5,205	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	38,465
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	4,042	3,364	2,500	2,501	2,562	37,511
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	2,810	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	36,261
3,403	3,727	3,438	5,125	3,019	5,098	2,823	3,364	1,000	2,501	2,562	36,060
4,681	4,942	3,438	5,125	5,205	3,851	2,823	5,403	1,000	2,501	2,562	41,532
3,403	3,727	2,274	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	36,137
3,403	3,727	4,639	5,125	5,205	3,851	4,042	4,373	3,764	2,501	2,562	43,192
4,681	4,942	4,639	5,125	5,205	5,098	4,042	5,403	2,500	3,937	4,063	49,636
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	5,098	4,042	3,364	3,764	2,501	2,562	40,023
3,403	2,647	2,274	4,083	3,019	2,810	2,823	4,373	3,764	2,501	2,562	34,258
2,220	3,727	3,438	4,083	3,019	3,851	1,040	3,364	3,764	1,000	2,562	35,069
2,220	2,647	3,438	4,083	4,042	3,851	1,890	4,373	3,764	1,000	2,562	33,869
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	36,292
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	36,292
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	2,810	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	35,252
3,403	3,727	3,438	3,059	4,042	3,851	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	36,533
3,403	3,727	2,274	4,083	4,042	3,851	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	35,128
3,403	3,727	3,438	3,059	4,042	3,851	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	36,533
2,220	2,647	3,438	4,083	4,042	2,810	4,042	4,373	3,764	2,501	2,562	36,481
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	3,764	1,000	1,000	35,503
3,403	4,942	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	38,517
3,403	3,727	3,438	4,083	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	2,562	37,301
3,403	3,727	4,639	5,125	5,205	3,851	4,042	4,373	4,746	3,937	4,063	47,111
3,403	3,727	2,274	3,059	3,019	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	33,305
2,220	2,647	3,438	4,083	4,042	3,851	4,042	4,373	2,500	2,501	1,000	34,695
4,681	2,647	3,438	5,125	5,205	5,098	4,042	5,403	4,746	2,501	2,562	45,448
4,681	3,727	3,438	4,083	5,205	5,098	2,823	5,403	4,746	2,501	2,562	44,267
3,403	3,727	3,438	3,059	4,042	3,851	2,823	4,373	2,500	2,501	1,000	34,716
3,403	2,647	4,639	4,083	3,019	3,851	4,042	4,373	2,500	2,501	4,063	39,120
2,220	2,647	2,274	3,059	4,042	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	32,064
2,220	2,647	2,274	3,059	4,042	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	32,064
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	3,851	2,823	3,364	2,500	1,000	2,562	29,317
3,403	3,727	2,274	3,059	4,042	3,851	1,890	3,364	3,764	2,501	1,000	32,873
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	3,851	2,823	3,364	2,500	2,501	2,562	30,818
3,403	2,647	2,274	3,059	4,042	3,851	1,890	3,364	3,764	2,501	2,562	33,355
2,220	2,647	2,274	3,059	4,042	2,810	2,823	3,364	3,764	2,501	2,562	32,064
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	3,851	2,823	3,364	3,764	2,501	1,000	30,521
2,220	2,647	1,000	3,059	2,035	2,810	1,000	3,364	2,500	1,000	1,000	22,634
1,000	1,000	1,000	3,059	3,019	1,928	1,890	3,364	2,500	1,000	1,000	20,759
3,403	1,752	1,000	1,943	2,035	2,810	1,000	3,364	3,764	1,000	2,562	24,632
2,220	3,727	2,274	5,125	3,019	1,928	1,890	2,252	2,500	1,000	1,000	26,934
3,403	2,647	2,274	1,943	3,019	1,928	1,000	2,252	2,500	2,501	2,562	26,027
2,220	1,752	2,274	1,943	3,019	3,851	1,000	2,252	2,500	1,000	2,562	24,372
2,220	2,647	2,274	1,943	2,035	3,851	1,000	2,252	3,764	2,501	2,562	27,048
1,000	2,647	1,000	3,059	2,035	3,851	1,890	2,252	2,500	1,000	2,562	23,795
2,220	2,647	2,274	3,059	1,000	3,851	1,890	2,252	3,764	2,501	2,562	28,019
4,681	2,647	1,000	3,059	3,019	2,810	1,890	3,364	2,500	1,000	2,562	28,531
2,220	4,942	2,274	3,059	4,042	2,810	2,823	2,252	3,764	1,000	2,562	31,747
1,000	3,727	2,274	1,943	3,019	2,810	1,000	3,364	3,764	2,501	1,000	26,401
2,220	2,647	2,274	3,059	3,019	1,000	1,890	2,252	2,500	2,501	2,562	25,922
1,000	3,727	2,274	3,059	4,042	1,928	1,890	3,364	3,764	1,000	2,562	28,609
2,220	2,647	3,438	3,059	2,035	1,928	1,000	2,252	3,764	2,501	2,562	27,405
2,220	2,647	3,438	3,059	2,035	1,928	1,890	4,373	2,500	1,000	2,562	27,650
1,000	2,647	1,000	1,000	2,035	2,810	1,890	2,252	2,500	2,501	1,000	20,634
2,220	1,752	2,274	3,059	2,035	1,928	1,000	3,364	3,764	2,501	1,000	24,896
2,220	1,000	1,000	3,059	3,019	1,928	1,890	2,252	3,764	1,000	1,000	22,131
3,403	1,000	2,274	4,083	4,042	1,000	1,000	1,000	2,500	2,501	1,000	23,801
2,220	1,752	2,274	3,059	2,035	1,928	1,890	2,252	2,500	1,000	2,562	23,470
3,403	1,752	2,274	3,059	3,019	2,810	1,000	3,364	2,500	2,501	1,000	26,681
3,403	2,647	2,274	3,059	3,019	2,810	1,890	3,364	2,500	1,000	2,562	28,526
2,220	2,647	3,438	1,943	3,019	2,810	1,890	2,252	3,764	1,000	2,562	27,544
3,403	1,752	2,274	3,059	3,019	1,928	1,890	2,252	3,764	1,000	1,000	25,340
3,403	1,752	2,274	1,943	3,019	2,810	1,000	2,252	3,764	1,000	2,562	25,778