

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ENVIO
GLOBAL PERSADA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan
Program Sarjana

PUJI MANDALA PUTRA PARDEDE

64201057

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puji Mandala Putra Pardede
NIM : 64201057
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ENVIO GLOBAL PERSADA"**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal : 29 Juni

2024 Yang menyatakan,



Puji Mandala Putra Pardede



**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya :

Nama : Puji Mandala Putra Pardede
 NIM : 64201057
 Jenjang : Sarjana S1
 Program Studi : Manajemen SDM
 Fakultas : Ekonomi & Bisnis
 Universitas : Universitas Bina Sarana Informatika

Dan pihak Perusahaan tempat riset :

Nama : Eka Chandra
 Jabatan : Manager
 Perusahaan : PT. Envio Global Persada

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT Envio Global Persada menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Envio Global Persada" yang disusun oleh penulis.
2. Karyawan PT. Envio Global Persada memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan kepentingan komersial.
3. Karyawan PT. Envio Global Persada telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka Karyawan PT. Envio Global Persada dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi isi karya ilmiah penulis atau materi isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika Karyawan PT. Envio Global Persada juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

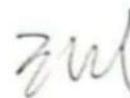
Menyetujui

Manager



Dibuat di : Jakarta
 Pada tanggal : 29 Juni 2024

Penulis,

Puji Mandala Putra

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Puji Mandala Putra Pardede
NIM : 64201057
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ENVIO
GLOBAL PERSADA

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 29 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Etika Sabariah, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Sabil, S.E., M.M.

Penguji II : Musthafa Kamil, S.E., M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ENVIO GLOBAL PERSADA”** adalah hasil karya tulis asli Nama Mahasiswa dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Puji Mandala Putra Pardede

Alamat : Jl. Kembang Sepatu RT007/RW001 Kec. Senen Jakarta
Pusat

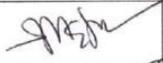
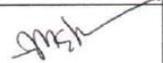
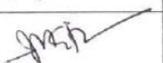
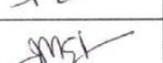
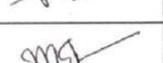
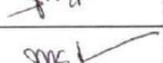
No. Telp : 08122013743

E-mail : pujipardede06@gmail.com

UNIVERSITAS

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201057
 Nama Lengkap : Puji Mandala Putra Pardede
 Dosen Pembimbing : Etika Sabariah. SE.MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Envio Global Persada

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	30 Maret 2024	Pembahasan Judul dan Kemampuan memperoleh data Serta menjelaskan permasalahan ditempat riset	
2	08 Mei 2024	Memeriksa dan mereview bab I dan II	
3	04 Juni 2024	Memeriksa dan mereview bab III	
4	08 Juni 2024	Memeriksa dan mereview Kuesioner	
5	15 Juni 2024	Memeriksa dan mereview hasil Bab IV olah data	
6	22 Juni 2024	Memeriksa dan mereview Bab IV keseluruhan	
7	24 Juni 2024	Memeriksa dan mereview Bab V dan Abstrak	
8	29 Juni 2024	Memeriksa dan mereview Turnitin dan Template	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 Maret 2024.....
 Diakhiri pada tanggal : 29 Juni 2024.....
 Jumlah pertemuan bimbingan : 8 (Delapan) Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



(Etika Sabariah. SE.MM)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan anugerah-nya melalui orang – orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Ibu yang tercinta, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang dan restu yang tiada henti kepada anaknya. Serta memberikan semangat dan keceriaan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak dan Abang – abang saya yang telah memberikan support, mendukung dan memotivasi saya.
3. Etika Sabariah. SE. MM selaku dosen pembimbing saya yang selalu membimbing, mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini.
4. Teman – teman yang ikut memberikan semangat dan motivasi kepada saya.
5. Universitas Bina Sarana Informatika tempat penulis menuntut ilmu
6. PT. Envio Global Persada tempat penulis melaksanakan riset

Tanpa kalian aku bukan siapa-siapa dan dengan dukungan cinta dan semangat kalian mengantarkanku pada tujuan cita-citaku.

UNIVERSITAS

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sajarna ini penulis sajikan dalam bentuk buku sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Envio Global Persada”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahanpenulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dwi Maharani Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Kaprodi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Etika Sabariah, selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Keluarga tercinta, yang selalu mengajari dan memberikan bimbingan dalam hidup, Mama, kakak, serta keluarga besar penulis yang telah menjadi penyemangat, memberikan dorongan baik materi maupun spiritual,

bimbingan, motivasi serta doa restunya kepada penulis selama kuliah hingga terselesaikannya Skripsi ini

6. Serta teman-teman seperjuangan dan seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu disini, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga Skripsi ini berguna bagi penulis khususnya dan bagi para Akademisi yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 29 Juni 2024

Penulis,



UNIVERSITAS

Puji Mandala Putra Pardede

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Envio Global Persada dan apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah faktor manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Envio Global Persada. untuk menentukan apakah soft skills memoderasi hubungan kepemimpinan-kualitas Sumber Daya Manusia-kinerja pegawai PT. Envio Global Persada dan untuk menentukan apakah soft skills memoderasi hubungan kualitas Sumber Daya Manusia-kinerja Karyawan. Pengaruh (X1) kepemimpinan terhadap kinerja dibagian gudang BGR kelapa gading PT. Envio berkontribusi 33% terjadi karena kejelasan kepemimpinan menjadi sedikit membingungkan karena karyawan bagian e-commerce menangani produk PT tiptop yang dititipkan ke PT. Envio Global Persada untuk di transfer ke customer PT tiptop antara lain (Blibli, Lazada shopee,Toko pedia). Sedangkan karyawan bagian gudang bgr kelapa gading leader pemimpinnya adalah PT. Envio Global Persada juga.Pengaruh (X2) “Pengembangan Sumber Daya Manusia” terhadap kinerja dibagian gudang BGR kelapa gading PT. Envio berkontribusi 29% itupun terjadi karena produk yang ditangani adalah milik PT Tip Top, Sedangkan Staff di gudang BGR Kelapa Gading adalah karyawan PT. Envio Global Persada. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$ dan nilai F hitung $4.657 > F$ table 3.25 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan (Y).Dengan mengingat bahwa penelitian ini telah dilakukan, hasilnya pasti akan berdampak pada perusahaan tersebut dan penelitian-penelitian berikutnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara Kepemimpinan dan “Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Di mana kedua faktor tersebut berkontribusi pada tingkat kinerja karyawan. Perusahaan kurang memperhatikan masalah kinerja karyawan selama ini. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ada upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia , Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether the quality of human resources influences the performance of PT employees. Envio Global Persada and whether leadership influences their performance. This research aims to determine whether human factors influence the performance of PT employees. Envio Global Persada. to determine whether soft skills moderate the relationship between leadership-quality of Human Resources-performance of PT employees. Envio Global Persada and to determine whether soft skills moderate the relationship between Human Resources quality-Employee performance. Influence (X1) of leadership on performance in the BGR Kelapa Gading PT warehouse. Envio contributed 33% because the clarity of leadership became a little confusing because the e-commerce employees handled PT tiptop products which were entrusted to PT. Envio Global Persada to be transferred to PT Tiptop customers, including (Blibli, Lazada Shopee, Toko pedia). Meanwhile, the leader of the BGR Kelapa Gading warehouse employees is PT. Envio Global Persada too. The influence of (X2) "Human Resource Development" on the performance of the BGR warehouse at Kelapa Gading PT. Envio contributed 29% and this happened because the products handled belonged to PT Tip Top, while the staff at the BGR Kelapa Gading warehouse were employees of PT. Envio Global Persada. Based on the results of the F (Simultaneous) test above, it shows that the significance value is $0.016 < 0.05$ and the calculated F value is $4.657 > F$ table 3.25, it can be concluded that the Leadership variable (X1) and the Human Resources Development variable (X2) have a simultaneous influence on Employee performance (Y). Keeping in mind that this research has been conducted, the results will definitely have an impact on the company and future research. The results of this research show that there is a correlation between Leadership and "Human Resource Development". Where both factors contribute to the level of employee performance. The company has paid little attention to employee performance issues so far. To overcome this problem, efforts need to be made to improve employee performance on the Leadership and Human Resources Development variables.

Keywords : Leadership, Human Resource Development, Employee Performance

DAFTAR ISI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ENVIO GLOBAL PERSADA	i
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Deskripsi Konseptual	6
2.1.1.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	7
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2.1. KEPEMIMPINAN	8
2.1.2.2. Ciri – Ciri Kepemimpinan	8
2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan	9
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan	10
2.1.3.1. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	10
2.1.3.2. Ciri – ciri Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.1.3.3. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.1.3.4. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.1.4.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.4.3 Indikator kinerja karyawan	13
2.2 Penelitian Yang Relevan	13

2.3 Kerangka Berfikir	15
2.4 Hipotesis	16
BAB III.....	16
METODE PENELITIAN	17
3.1 Desain Penelitian	17
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian Populasi.....	17
3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	18
3.3.1 Kepemimpinan.....	18
3.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
3.1.3 Kinerja Karyawan	19
3.4 Teknik Pengumpulan Data	23
3.4.1 Data Primer.....	23
3.4.2. Data Sekunder.....	25
3.5 Teknik Analisis Data.....	25
3.5.1 Statiska Deskriptif.....	25
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	26
3.5.3 Uji Normalitas.....	26
3.5.4 Uji Multikolonieritas	27
3.5.5 Uji Hipotesis Penelitian Uji t.....	27
3.5.6 Uji f (Uji Secara Simultan).....	28
3.5.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	29
3.5.8. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	30
BAB IV.....	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Uji Kualitas Data.....	39
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.4 Pengujian Hipotesis.....	45
4.5 Uji Koefisien Determinasi R ²	48
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
4.7 Implikasi Penelitian.....	50
4.8 Keterbatasan Penelitian	51
BAB V.....	52
PENUTUP	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
BUKTI HASIL PLAGIARISME.....	58



DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 Penelitian Relevan	13
TABEL 3. 1 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
TABEL 3. 2 Kuesioner Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
TABEL 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
TABEL 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	35
TABEL 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
TABEL 4. 4 Hasil Penelitian	36
TABEL 4. 5 Uji Validitas X1	39
TABEL 4. 6 Uji Validitas X2	40
TABEL 4. 7 Uji Validitas Y	41
TABEL 4. 8 Uji Reliabilitas	42
TABEL 4. 9 Uji Normalitas	43
TABEL 4. 10 Multikolinieritas.....	44
TABEL 4. 11 Heteroskedastisitas	44
TABEL 4. 12 Uji linear berganda.....	45
TABEL 4. 13 Uji T parsial	46
TABEL 4. 14 Uji F simultan	47
TABEL 4. 15 Uji Koefisien Determinasi Parsial	48
TABEL 4. 16 Uji Determinasi Parsial	48
TABEL 4. 17 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	49

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
GAMBAR 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Pusat	32
GAMBAR 4. 2 Struktur Organisasi cabang BGR KelapaGading	33
GAMBAR 4. 3 Grafik Scatterplot	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pernyataan Kuesioner X1 Kepemimpinan	59
LAMPIRAN 2 Pernyataan Kuesiner X2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	60
LAMPIRAN 3 Pernyataan Kuesioner (Y) Kinerja Karyawan	61
LAMPIRAN 4 Data Tabulasi (X1).....	63
LAMPIRAN 5 Data Tabulasi (X2).....	64
LAMPIRAN 6 Data Tabulasi (Y).....	65
LAMPIRAN 7 Ruang Lingkup Usaha	76
LAMPIRAN 8 Uji validitas (X1)	66
LAMPIRAN 9 Uji validitas (X2)	67
LAMPIRAN 10 Uji Validitas (Y).....	68
LAMPIRAN 11 Uji Reliabilitas (X1)	69
LAMPIRAN 12 Uji Reliabilitas (X2).....	69
LAMPIRAN 13 Uji Reliabilitas (Y).....	69
LAMPIRAN 14 uji Normalitas	70
LAMPIRAN 15 Uji Multikolinieritas	71
LAMPIRAN 16 Uji Heteroskedastisitas	71
LAMPIRAN 17 Uji f	72
LAMPIRAN 18 Uji T	72
LAMPIRAN 19 Linear Berganda	72
LAMPIRAN 20 Determinasi Parsial	73
LAMPIRAN 21 Grafik Histogram	73
LAMPIRAN 22 Grafik Normal P-Plot	74
LAMPIRAN 23 Grafik Scatter Plot.....	74
LAMPIRAN 24 Hasil Penelitian	74



UNIVERSITAS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan (Sumber Daya Manusia) merupakan aset bagi organisasi dan perkumpulan. Hal ini karena pengurus aset manusia mewujudkan komponen di suatu organisasi tak mungkin bisa dipisahkan dari berbagai bidang pimpinan untuk mencapai tujuan yang sah. Terlebih lagi, organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu mengawasi pelaksanaan yang representatif secara memuaskan dan tepat agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh pekerja organisasi. Salah satu upayanya adalah dengan memiliki pemimpin yang mahir menerapkan sistem kepemimpinan yang dapat partisipasi atas meningginya kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja, sehingga manajemen dapat memimpin sebagaimana visi dan misi Perusahaan. Yang menjadi masalah pengembangan (Sumber Daya Manusia) berkualitas yang dapat menjadi landasan kokoh bagi bisnis menjadi permasalahan utama yang dihadapi perusahaan saat ini.

Sulitnya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas takkan bisa lepas dari lemahnya kepemimpinan dalam departemen-departemen suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi/Perusahaan. Para pemimpin mempunyai tugas yang penting dan penuh perhatian dalam menjaga keberlangsungan organisasi tersebut. Dalam memilih gaya kepemimpinan, setiap pemimpin harus mampu berubah seiring perkembangan zaman. Dilihat dari sifatnya, setiap pionir pada umumnya mempunyai gaya yang luar biasa dalam menggerakkan suatu organisasi.

(Dessler. G 2020) “menyatakan bahwa aset manusia eksekutif adalah proses mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan mendapatkan bayaran bagi karyawan, memperhatikan sehat nya dan kesejahteraan mereka, hubungan bekerja, serta soal hukum asas. Menurut(Edy. Sutrisno 2020) “Ada empat gaya kepemimpinan yang berbeda, salah satunya disebut gaya persuasif, yang dikatakan efektif dan langsung Pendekatan, gaya koersif, penggerak dengan memberikan tekanan, gaya partisipatif, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk lebih proaktif, inventif, imajinatif, dan selalu Striving Leader Create Update All Fields”

Metode yang paling umum dalam mempersiapkan karyawan untuk berbagai atau lebih peran penting dalam suatu organisasi adalah melalui pengembangan aset manusia, yang biasanya mencakup peningkatan kemampuan mereka agar menjadi lebih kompeten, terampil, dan efektif dalam posisi mereka. Menurut (Kuruppu, C.S, K., & N. 2021)“Suatu organisasi benar - benar bergantung kepada standar Sumber Daya Manusia nya” Menurut (Sihombing, P., & Verawati 2020) “Pergantian di era globalisasi telah menciptakan hadirnya tenaga kerja yang mampu bersaing dalam kemajuan dunia usaha” Menurut (Ansah, A. 2019) “karyawan merupakan sumber daya utama dari suatu asosiasi karena mereka berperan penting dalam kemakmurannya perusahaan”

PT. Envio Global Persada didirikan oleh Basuki santoso pada tahun 2020. Pada awal berdirinya PT Envio Global Persada hanya memiliki sedikit armada pengangkut sehingga hanya beberapa kota saja yang dapat dijangkau. Tahun berikutnya barulah PT Envio Global Persada mencoba menambah personel dan armada sebagai penunjang operasional sehingga PT Envio Global Persada sudah dapat menjangkau kota Jakarta, Surabaya dan hampir seluruh daerah Jawa dilakukan perubahan manajemen melalui kerjasama pihak ketiga yang kemudian turut menjadi pemegang saham dalam kelompok usaha PT Envio Global Persada.

Dengan adanya perubahan manajemen dan pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat, kegiatan PT Envio Global Persada berkembang pesat. Saat ini mampu membuka beberapa cabang pergudangan dan merangkul kerjasama dengan vendor-vendor perusahaan lain untuk bekerja sama. Dan menjangkau daerah tujuan hampir diseluruh wilayah Indonesia. Dengan dukungan ratusan armada yang handal serta ribuan personil terampil. Pentingnya kepemimpinan di devisi admin e-commerce supaya sistem kerja di devisi admin e-commerce ini semakin baik dan mampu meningkatkan kualitas kerja para karyawan di devisi admin e-commerce. Pengembangan Sumber Daya Manusia di devisi e-commerce PT.Gnvio Global Gersada, adanya pelatihan berkaitan dengan pekejaan di devisi admin e-commerce

Kinerja devisi admin e-commerce adalah menyiapkan semua orderan yang telah di order oleh para pelanggan dan menyiapkan ekspedisi mana yang akan membawa barang orderan agar sampai kepada tangan pelanggan. Serta memastikan tidak ada barang pelanggan yang tertukar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka pemimpin mengambil “Pengaruh kepemimpinan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan divisi administrasi e-commerce di PT. Envio Global Persada”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Envio Global Persada divisi admin e-commerce?
- b. Apakah terdapat pengaruh pengembangan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Envio Global Persada divisi admin e-commerce?
- c. Apakah kepemimpinan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Envio Global Persada divisi admin e-commerce ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian berdasarkan uraian rumusan masalah, yaitu antara lainnya:

- a. Untuk memahami pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Envio Global Persada divisi admin e-commerce.
- b. untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Envio Global Persada divisi admin e-commerce.
- c. untuk mengetahui kepemimpinan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Envio Global Persada divisi admin e-commerce.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu, pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis terutama pengetahuan dibidang pengembangan sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai studi perbandingan antara informasi secara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktek langsung di dunia usaha, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi PT Envio Global Persada, serta dapat dijadikan bahan informasi dan bahan masukan untuk menjadi acuan dalam meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia atau karyawannya.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi bagi Universitas Bina Saran Informatika dan bahan rujukan serta bahan pertimbangan bagi penulis untuk menyumbangkan isi pikiran guna untuk penelitian selanjutnya, bisa digunakan untuk bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami isi skripsi dan agar tidak menyimpang dari permasalahan serta lebih terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian yakni pada Pengaruh kepemimpinannya, dan pengembangannya sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Envio Global Persada, Hal ini dilaksanakan karena permasalahan kinerja karyawan menjadi aspek tersendiri bagi operasional perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan tentang landasan persoalan, khususnya memuat penjelasan bagi pencipta untuk mengangkat persoalan tersebut sebagai bahan kajian. Selain itu, terdapat tujuan dan manfaat penelitian bagi penulis, universitas, dan perusahaan, serta rumusan masalah dan asumsi. Keterbatasan penelitian dijelaskan dalam ruang lingkup. Menjelang akhir bagian, sistematika penulisan dipahami dan ujian pada setiap bagian dipahami secara individual.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini bagiannya merupakan klarifikasi masalah pemeriksaan secara hipotetis dan definisi dari para ahli. Teori-teori yang dibahas pada bab ini berkisar dari skema umum hingga teori khusus, dan filosofi yang ditulis mungkin ada kaitannya dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis. Terdapat penelitian relevan yang menguraikan penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi terkait permasalahan penelitian ini, serta penjelasan singkat mengenai hasil penelitian terdahulu. Selain itu, bab ini memuat kerangka pemikiran yang menjelaskan alur pemikiran dalam penelitian sehubungan dengan masalah yang diambil oleh penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Sesuai dengan keprihatinan penulis, bab ini memberikan penjelasan secara gamblang mengenai desain penelitian yang digunakan dalam penelitian. Terdapat contoh populasi dan eksplorasi yang diterima pencipta sebagai informasi untuk permasalahan penelitian. Adanya makna fungsional dari faktor-faktor yang memberi arti pada faktor-faktor yang berhubungan dengan setting eksplorasi sehingga kontras dalam mendapatkannya dan tidak muncul miskonsepsi mengenai pentingnya. Penulis penelitian ini menggunakan berbagai strategi pengumpulan dan analisis data, yang keduanya dijelaskan dalam bab ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat tentang gambaran informasi. menggambarkan informasi yang telah diperoleh, terdapat percakapan hasil pemeriksaan yang menggambarkan akibat dari eksplorasi menggunakan informasi yang telah diambil oleh penciptanya. Ada makna penelitian, yaitu rangkuman hasil secara umum. Terdapat pula penjelasan mengenai keterbatasan penelitian yang menjadi faktor penyebab penelitian kurang ideal.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisi keputusan yang merupakan keterkaitan antara isu, sasaran dan kegunaan eksplorasi serta jawaban untuk pertanyaan isu investigasi. Bab ini menawarkan rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian.

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian makalah penelitian yang memuat beberapa konsep teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian. Salah satu aspek deskripsi konseptual adalah penerapan beberapa teori yang relevan baik terhadap variabel dasar maupun variabel terikat dalam penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

kata manajemen yang berarti pelaksanaan, kepemimpinan, dan pengelolaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen adalah suatu tata cara yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui kerja sama dan koordinasi. Istilah “manajemen sumber daya manusia” mengacu pada serangkaian latihan otoritatif yang dikoordinasikan untuk menarik, menciptakan, dan mempertahankan tenaga kerja yang bekerja dengan baik. Supervisor berperan besar dalam mengarahkan pegawai dalam perusahaan untuk menempuh tujuan yang diharapkan, termasuk mempertimbangkan bagaimana cara memperoleh sumber daya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja dengan sukses dan produktif.

Memang tujuan umum departemen Sumber Daya Manusia telah berkembang menjadi mampu memenuhi upaya maksimal untuk meningkatkan manajemen bisnis yang dapat secara signifikan mempengaruhi value perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek Suryani & John Foeh 2019) “Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Administratif

- a. “Perencanaan adalah proses pemilihan rencana pengelolaan sumber daya. atau tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan asosiasi manusia”.
- b. “Pemilahan adalah pembentukan suatu perkumpulan yang dibuat karena kumpulan berbagai hubungan kerja, pembagian kerja, kegiatan para pegawai dan aspek-aspek lainnya”.
- c. “Kursus adalah gerakan yang membimbing pekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien melalui motivasi, perintah, dan pedoman pembatasan untuk mencapai tujuan organisasi”.
- d. “Pengendalian adalah suatu cara untuk mewujudkan pengendalian. Seluruh karyawan wajib menaati aturan yang ada. organisasi dan bekerja sesuai jam kerja fungsional. Namun Koreksi diperlukan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan. mengatur peningkatan”.

Fungsi Operasional

- A. Akuisisi adalah tindakan memimpin pemanasan, penentuan, penempatan dan orientasi untuk merekrut orang-orang yang tepat oleh bisnis.
- B. Kemajuan adalah tindakan untuk mencapai kemampuan tingkat selanjutnya, informasi dan perilaku representatif dalam bekerja dengan baik melalui pengajaran dan persiapan.
- C. Bayaran adalah gerak pemberian kompensasi langsung atau sewenang-wenang secara langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang yang dipasok oleh perusahaan.
- D. Integrasi adalah cara untuk mengubah kepentingan seseorang. membutuhkan kemampuan untuk mengambil keputusan bagi bisnis dan karyawan. Kanan.
- E. Pemeliharaan merupakan suatu gerakan untuk menjaga atau mencapai kondisi mental, loyalitas karyawan, dan kapasitas kerja yang lebih baik sehingga tetap bekerja hingga pensiun.
- F. Hubungan kerja berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. karyawan suatu organisasi Berhenti bekerja untuk majikan ini. biasanya disebabkan oleh keinginan organisasi, keinginan perwakilan, pensiun, dan pekerjaan yang telah dihentikan.

2.1.2.1. KEPEMIMPINAN

Salah satu aspek kompetensi yang paling penting adalah kepemimpinan. menentukan kinerja atau keberhasilan organisasi. Intisari Inisiatif yang mendasar adalah sebuah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif, meskipun setiap orang pasti akan melaksanakannya secara berbeda. “Kepemimpinan merupakan upaya mewujudkan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh dan berkembang sesuai tujuan organisasi” Menurut (widya 2021). “Menyatakan bahwa inisiatif adalah suatu tindakan yang menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diantisipasi dengan cara mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain” Menurut (Edy. Sutrisno 2020) “Kepemimpinan merupakan upaya mewujudkan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh dan berkembang sesuai tujuan organisasi”

Dilihat dari pengertian administrasi di atas, cenderung berarti Secara keseluruhan, wewenang adalah kemampuan individu yang memelopori untuk mencapai tujuan yang bersifat hierarkis, diselesaikan dengan menyiratkan pengaruh, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan hal tersebut.

2.1.2.2. Ciri – Ciri Kepemimpinan

(Afandi P. 2020) “mengidentifikasi enam ciri kepemimpinan” Antara lain:

1. Dukungan Seorang pionir diharapkan menunjukkan mental tekun dan tidak pernah berhenti berusaha.
2. Keinginan untuk Memimpin Tekad untuk memimpin, mempengaruhi, dan... mempengaruhi orang lain.
3. Keterpercayaan dan Kehormatan Pelopor diharapkan mempunyai pilihan untuk menjalin hubungan baik dan besar melalui sarana saling percaya dengan karyawannya mengatakan yang sebenarnya.
4. Rasa percaya diri Pelopor diharapkan memiliki tingkat keberanian yang tinggi, sehingga tidak ada pertanyaan dari bawahan terhadap atasan.
5. Ketekunan Pemimpin perlu memiliki kecerdasan untuk mengumpulkan informasi, memecah informasi, dan menguraikan informasi untuk sampai pada keputusan terbaik. Pengalaman dengan Perintis Kerja diharapkan memiliki informasi luas mengenai perusahaan tempat ia bekerja, gambaran industri, dan lain-lain.

2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan

Lima unsur pokok administrasi menurut Nawawi dalam (Busro. M 2023) Diantaranya:

- 1) Kemampuan Informasi Pelopor mempunyai kemampuan yang mencerahkan, yaitu mereka dipercaya untuk memberikan arahan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukan kesalahan, dan kapan pekerjaan itu dilakukan. harus selesai selesai.
- 2) Kemampuan Konsultatif Pelopor memiliki kemampuan konsultatif dimana mereka mendengarkan terlebih dahulu, memikirkan ide-ide dari bawahan di masa lalu dan menentukan pilihan.
- 3) Kemampuan Pendukung Dalam perannya sebagai peserta, pemimpin memberikan dorongan untuk berpartisipasi bagi setiap anggota atau pengikutnya dalam setiap fase pencapaian tujuan.
- 4) Kemampuan Penunjukan Terdapat fungsi delegasi pada pemimpin, dimana pemimpin dapat mendelegasikan kekuasaan kepada bawahan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 5) Peran Pengendalian Pelopor mempunyai kemampuan mengendalikan yang mengandung arti mereka kompeten dalam mengendalikan setiap tindakan atau pekerjaan individunya agar tidak melanggar pedoman yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan perkumpulan.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Arifin. Samsul 2019) ”Indikator kepemimpinan Ada lima petunjuk inisiatif yang di antaranya sebagai berikut”

1. Charismatic Leadership.
2. Inspirational Motivation.
3. Intellectual Stimulation.
4. Individualized Consideration.

2.1.3.1. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Orang-orang yang mengalokasikan sumber daya manusia adalah pemasaran, pengendalian kualitas, perencanaan produk dan jasa serta item produksi, aset moneter, serta menentukan seluruh prosedur dan tujuan organisasi. Individu yang mempunyai bakat atau kemampuan maka organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Aset inilah yang membuat berbagai aset tetap berjalan. Menurut (Noe. R. A 2020) “Membuat referensi terhadap pendidikan formal, pelatihan, hubungan, pengalaman kerja, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan bersiap untuk peran atau pekerjaan baru di masa depan. yang akan terjadi” sebagaimana didefinisikan oleh (Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner 2020) “mencakup kegiatan yang direncanakan untuk membangun kemampuan untuk mengharapkan kebutuhan masa depan di depan asosiasi. Oleh karena itu, kegiatan pembangunan sering kali disebut sebagai peristiwa panggilan atau inisiatif”

2.1.3.2. Ciri – ciri Pengembangan Sumber Daya Manusia

(Hasibuan. Malayu S.P 2020) “Ada beberapa ciri – ciri Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain, pergantian peristiwa yang terus-menerus yang informal dan yang formal”

- A. Pergantian peristiwa yang santai, khususnya perwakilan mengingat keinginan dan upaya mereka untuk belajar dan berkembang melalui literatur pendidikan yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau pendiriannya. Pertumbuhan yang formal menunjukkan bahwa perwakilan tersebut sangat ingin maju karena meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawannya meningkat, selain itu produktivitas dan efisiensinya pun meningkat.
- B. Pembinaan formal, khusus bagi pegawai yang merekomendasikan perusahaan untuk ikut penggemblengan atau persiapan. baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun

pelaksanaan atau pelatihan lembaga pendidikan. Perusahaan melakukan pengembangan formal karena permintaan pekerjaan saat ini atau di masa depan, yang bersifat non-profesional atau keberhasilan profesional seorang perwakilan.

2.1.3.3. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia di perusahaan antara lainnya:

1. Perolehan Tenaga Kerja Kemampuan perolehan pekerjaan meliputi: menggabungkan latihan untuk menentukan kebutuhan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penting bagi bisnis untuk melacak keterampilan dan jumlah karyawan yang mereka butuhkan. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia digunakan untuk memperoleh sumber daya tenaga kerja secara efisien dan efektif. Buruh yang memenuhi kemampuan tersebut akan membantu organisasi. mengharapkan untuk memilih kandidat, kemudian menempatkan mereka pada posisi yang tepat, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan bagi karyawan baru untuk menyelesaikan tugas.
2. Kemampuan dukungan angkatan kerja Kemampuan pemeliharaan angkatan kerja meliputi pelaksanaan proyek-proyek moneter dan non-finansial yang dimaksudkan untuk memberikan pekerjaan tersendiri kepada pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang dan konsentrasi. Kondisi ini diperkirakan akan menghasilkan kinerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan.
3. Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja Peningkatan Sumber Daya Manusia juga berfungsi untuk memilih atau memutus silaturahmi bisnis atau dikenal dengan istilah Akhir Hubungan Kerja (PHK) bagi perwakilan yang jelas-jelas tidak dapat mengikuti apa yang dibutuhkan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

(Krismiyati 2019) “Kemajuan adalah upaya perwakilan itu sendiri untuk mengembangkan strategi karier Indikator perkembangannya adalah sebagai berikut” : Sumber Daya Manusia yang ditunjukkan oleh”

1. Kompensasi.
2. Pendidikan.
3. Pelatihan.

2.1.4.1 Kinerja Karyawan

Prestasi kerja secara etimologis terkait dengan pencapaian. Yang dimaksud dengan eksekusi adalah eksekusi kerja atau eksekusi asli (eksekusi kerja atau eksekusi yang benar-benar dilakukan oleh seseorang), yang bersifat subyektif dan berasal dari kata hasil kuantitatif. Yang dimaksud dengan pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan pedoman kerja yang telah ditetapkan, bagian fungsional dari pelaksanaan yang representatif. Hasil pekerjaan diselesaikan oleh perwakilan dalam jangka waktu tertentu tergantung norma kerja yang telah ditetapkan. Dari hasil yang telah dicapai oleh individu atau kelompok suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya. Eksekusi ialah pencapaian kerja subyektif dan kuantitatif bisa dilakukan individu wakil dalam batas kemampuannya untuk melakukan usaha sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh atasannya.

Menurut (Djunaedi. N 2022) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan. digunakan oleh individu atau kelompok orang yang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan asosiasi dalam jangka waktu tertentu”(Sinambela. Lijan Poltak dan Sarton Sinambela 2019) “menyatakan Kinerja pegawai mengacu pada kapasitas pegawai terhadap suatu keterampilan tertentu. Eksekusi yang representatif memang sangat diperlukan mengingat Dengan presentasi tersebut maka akan diketahui sejauh mana kemampuan perwakilan tersebut untuk melakukan perintah yang diberikan kepadanya” Oleh karena itu, diperlukan penentuan model yang tepat dan memperkirakan ikutserta memutuskannya dalam pertemuan yang digunakan sebagai sumber perspektif. Seperti yang dikemukakan oleh (Suryani. Popong dkk 2020) “Eksekusi pekerja merupakan hasil kerja yang berbeda-beda pada setiap karyawan. diperoleh secara eksklusif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban, jawabnya.

2.1.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Arinawaty. E. dan B. Suryadi. 2021) “manfaatnya ada tiga jenis. Berikut ini yang dirasakan masing-masing pihak”

1. Reward bagi pekerja - Perwakilan dapat terinspirasi namun konsisten bekerja lebih baik - Dapat meningkatkan pemenuhan kerja di tempat kerja - Karyawan mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangannya serta meningkatkan kualitasnya - Dapat merasakan hasil yang standar yang telah ditetapkan - Supervisor dan bawahan berkomunikasi secara efektif.

2. Harmonis mampu membicarakan permasalahan dalam bekerja dan cara atasan menanganinya - Menjalin jalinan yang sehat rengangan bawahan dan leader- Karyawan mampu melihat tugas pekerjaannya dengan lebih jelas.
3. Manfaat bagi Sumber Daya Manusi /Penilai - Kepuasan dan kinerja karyawan dapat dinilai oleh penilai. masa depan - Dapat lebih mengembangkan kerangka pemeriksaan - pengakuan atas meningkatnya nilai-nilai pribadi - Meningkatkan kepuasan karyawan - Mampu memberikan penjelasan kepada karyawan atas masalah, keyakinan diri dan kepercayaan Kemungkinan untuk meningkatkan dan bertukar pikiran dengan karyawan dan penilai - Peluang untuk mencapai tujuan organisasi agar pekerja dapat bekerja lebih efektif - Menumbuhkan hubungan kerja yang positif antara pekerja dan penilai (manajer) - Manajer juga dapat melakukan perbaikan prioritas berdasarkan evaluasi kinerja pegawai. target - Pacu pekerja.

2.1.4.3 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja pegawai Menurut (Bangun. W 2019) “penanda pelaksanaan pekerja dapat digambarkan sebagai berikut”

1. Kualitas.
2. Kreatifitas.
3. Tanggung Jawab.
4. Inisiatif.

2.2 Penelitian Yang Relevan

TABEL 2. 1 PENELITIAN RELEVAN

N O	Nama dan tahun	Judul	Persamaan	perbedaan	Hasil Penelitian
1	Endang Sukarjati (2019)	Pengaruh “Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia” dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti melakukan penelitian di instansi pemerintah	Variabel “Pengembangan Sumber Daya Manusia” dan Pemenuhan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Hasil Kerja (Y).

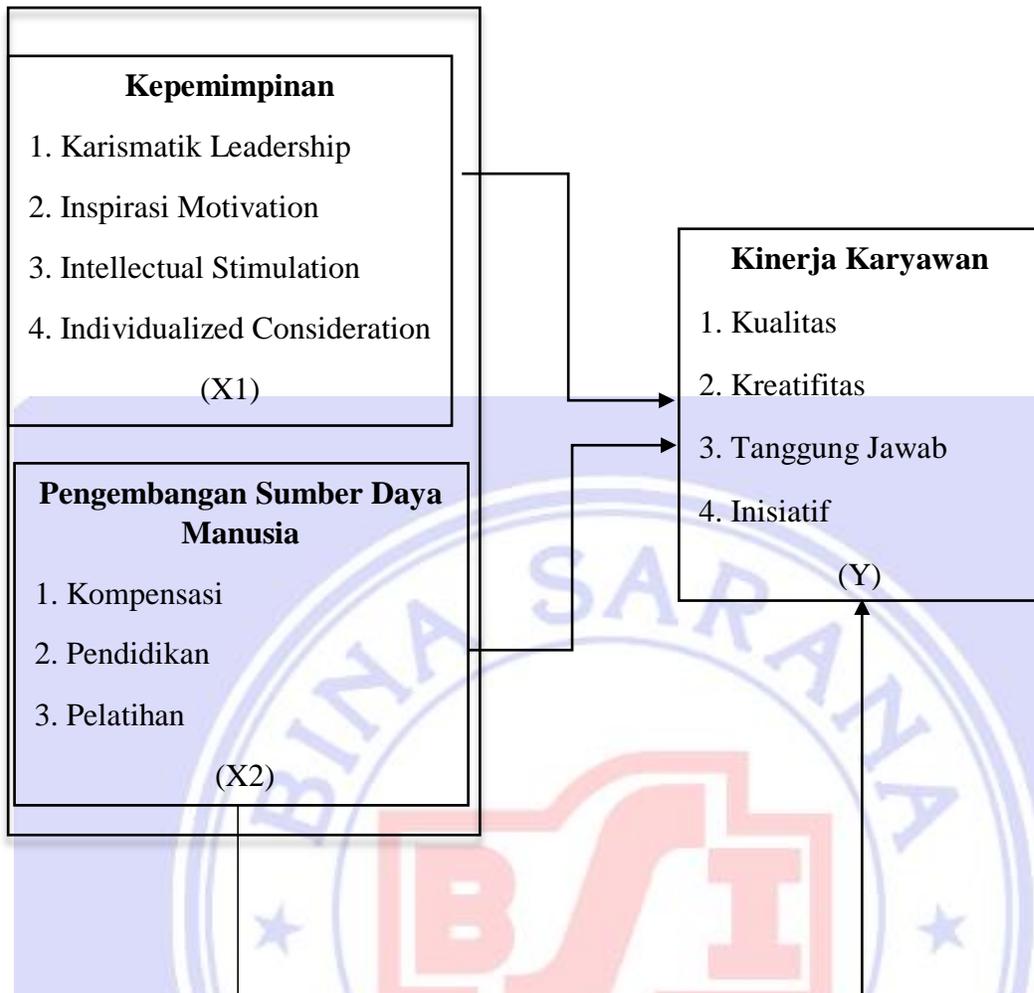
2	Meity Sukmawati (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Muhammadiyah 3 Tangerang	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel kepemimpinan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti focus meneliti gaya kepemimpinan	Kepemimpinan” pada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya”Kepemimpinan” executive.
3	Widodo (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, “Kepemimpinan” Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel kepemimpinan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti berfokus kepada kinerja studi pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Di wilayah Sidorejo Kota Salatiga tempat bekerja terdapat pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat aspek yang menguntungkan dan pengaruh yang menarik dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja internal pegawai di lingkungan Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. (3) Kinerja kerja internal pegawai Kabupaten Kota Sidorejo Salatiga terkena dampak positif, dan kepemimpinan memegang peranan penting.
4	Robertus Gita & Yuniawan , (2020)	‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan’ Transformasional Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel	Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti menganalisis	Berdasarkan regresi linier berganda yang Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

		Pada Pt. Bpr Arta utama Pekalongan	kepemimpinan	4 variabel sekaligus.	signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Namun kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi atau motivasi kerja. Kata kunci: kinerja karyawan, budaya perusahaan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional.
5	Sugandha (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan “Pengembangan Sumber Daya Manusia” Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel Pengembangan sumber daya manusia	Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya berfokus meneliti pengembangan sumber daya manusia.	Dinyatakan bahwa pelatihan dan “pengembangan sumber daya manusia” secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jembo Energindo.

2.3 Kerangka Berfikir

Sebuah kerangka berpikir penelitian ini disusun agar dapat menjadi gambaran tentang hubungan antar variabel. Kerangka pemikiran akan mempermudah untuk memahami dan mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini. Lalu disertai dengan gambaran kerangka berpikir penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian yang dilakukan. Dengan menggambarkan pola berpikir bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini :

GAMBAR 2. 1 KERANGKA BERPIKIR



Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan di atas, maka hasil penelitian dapat dilihat pada gambar berikut yang menggambarkan pengaruh ketiga variabel: pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kerja, pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kinerja karyawan, dan pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan atau saling menguatkan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah kesepakatan atau ketidaksepakatan antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen yang diuji melalui penelitian. Sementara karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori ini, dapat diambil hipotesis berdasarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada dasarnya penelitian memerlukan langkah-langkah aktif, yaitu perencanaan, mulai dari tahap awal, termasuk pemilihan masalah hingga penelitian dan membaca buku, majalah, internet, website atau dokumen lain yang berkaitan dengan topik tersebut. Selanjutnya dilakukan penyelidikan pendahuluan, yang dilakukan dengan peninjauan lokasi, yang disebut penyelidikan pendahuluan. Saya kemudian memutuskan rumusan masalah dan mengumpulkan serta menganalisis data sehingga dapat menarik “kesimpulan mengenai masalah yang diteliti”. Rencana penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan pelaksanaan proses penelitian saat melaksanakan kegiatan ini. didalam penelitian disini menggunakan pendekatan kuantitatif , yaitu penelitian yang menitikberatkan pada penggunaan angka-angka dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan hasil Kinerja Karyawan di PT. Envio Global Persada terhadap Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diberikan oleh Perusahaan. Selama penyelidikan, digunakan survey untuk mengumpulkan informasi dan informasi tentang peristiwa yang terjadi di lingkungan penelitian. Salah satu metode untuk mengumpulkan informasi adalah dengan memberi peserta kumpulan dari pertanyaan yang ditulis. “Jenis penelitian ini adalah deskriptif” dan berdasarkan pendekatan kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian Populasi

Menurut (Sugiyono 2020) “populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri dan ciri-ciri tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan” Dalam penelitian ini, populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek dan subjek yang diteliti, tetapi juga seluruh ciri dan ciri yang dimiliki objek/subyek tersebut. Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Envio Global Persada dengan jumlah 40 Orang.

Sampel

Sample adalah bagian dari suatu society dan karakteristiknya, atau sebagian kecil dari suatu society yang diambil melalui prosedur tertentu yang menunjukkan suatu society. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. (widya 2021) “sampel adalah bagian dari populasi dan ciri-ciri populasi dan sampel tersebut harus benar-benar mewakili populasi teknik pengambilan sampel nonprobabilitas yaitu sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini”.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut (Sugiyono 2020) “merupakan suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberi arti menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut” Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi prediktor terhadap variabel yang diukur (variabel terikat). Variabel independen yang berjumlah di penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2). Variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi atau akibat hadirnya variabel independen. Variable dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.3.1 Kepemimpinan

Semua pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, sifat, dan karakter unik, yang membuat tindakan dan cara mereka berbeda dari orang lain. Dengan demikian, sifat-sifat ini pasti akan membentuk tindakan dan cara kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kekuatan usaha, kekuatan mental, kekuatan moral kreatif, dan kemampuan mempengaruhi anggota agar mengubah sikapnya agar selaras dengan kemauan dan cita-cita pemimpin. Faktanya, pemimpin harus menjadi individu yang menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Gaya dan gaya hidup ini niscaya akan membentuk perilaku dan kepemimpinan.

Oleh karena itu, dapat menghasilkan beberapa tipe kepemimpinan Misalnya, tipenya meliputi karismatik, inspirational, intellectual, individualized. Dalam praktiknya, terdapat kelemahan dalam kepemimpinan nya terutama Di suatu peruhaaan karena masakah kepemimpinannya yang berbeda.

(Sedarmayanti 2019)“Diungkapkan bahwa *Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement.* (Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan” (Sedarmayanti 2019) “Diungkapkan bahwa *Leadership is the exercecies of authority and the making of decisions*” (“Kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan”).

3.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi, kemampuan dan sumber daya manusia (HR) dianggap sebagai entitas non-tangible, yang tidak memiliki nilai moneter. Untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi, organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan fisik dan non-fisik melalui penggunaan sumber daya fisik dan non-fisik. Salah satu reformasi penting dalam manajemen perusahaan adalah untuk menciptakan budaya yang berorientasi pada bisnis dan membentuk sumber daya manusia yang kuat yang mampu mengikuti perubahan. Pendekatan yang ada saat ini terhadap pengembangan sumber daya manusia memastikan pengembangan kompetensi baru karyawan dan menciptakan lingkungan yang membantu perusahaan meningkatkan kapasitas organisasi mereka untuk mendukung budaya dan proses pembelajaran skala besar yang terkait dengan budaya cukup Mencapai perubahan prosedural. Jelas bahwa pengembangan talenta perlu mengambil peran dan posisi yang lebih strategis di perusahaan. Oleh karena itu, tantangan utamanya adalah menentukan karakteristik yang memungkinkan pengembangan sumber daya manusia strategis di Perusahaan.

3.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja yang bisa dilakukan seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang dimilikinya. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting: kemampuan dan minat karyawan, penerimaan instruksi pendelegasian tugas, serta peran dan motivasi karyawan. Semakin tinggi kadar faktor-faktor diatas maka semakin baik pula kinerja Karyawannya. Masalah keterampilan karyawan perlu diselesaikan dengan cepat dan tepat. Memiliki jumlah karyawan yang dipercaya untuk mengarahkan operasional merupakan masalah mendasar dalam meningkatkan kinerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga mencakup peningkatan keterampilan manajemen dan operasional. Tingkat keterampilan manajemen dan operasional. Nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dianut oleh setiap anggota organisasi biasanya dikaitkan dengan budaya perusahaan. Faktor-faktor ini menjadi dasar untuk memantau perilaku kinerja karyawan, termasuk cara mereka berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan berhasil.

TABEL 3. 1 OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	<p>‘Charismatik Leadership’</p> <p>‘Inspirational’</p> <p>‘Intellectual Simulation’</p> <p>‘Individualized Consideration’</p>	<p>Peduli terhadap anggota tim dan anggota tim menerima apapun yang disampaikan pemimpin.</p> <p>Mendorong pengembangan anggota tim untuk mengkomunikasikan visi.</p> <p>Memestimulasi anggota tim supaya lebih inovatif dan kreatif.</p> <p>Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu karyawannya dan memberikan tanggung jawab khusus untuk membantu mereka mengatasi tantangan pribadi, tumbuh, dan berkembang.</p>	Likert

<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)</p>	<p>Kompensasi</p> <p>Pelatihan/training</p> <p>Pendidikan</p>	<p>Penghasilan dan jaminan sosial dapat mendorong bekerja lebih produktif jika penghasilannya tercukupi.</p> <p>Menambah pengetahuan karyawan supaya dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat dan tepat.</p> <p>Dapat mengikuti pendidikan atau karyawan dapat bekerja sambil kuliah karena</p>	<p>Likert</p>

		waktu bekerja yang fleksibel.	
Kinerja (Y)	Kualitas Kreatifitas Tanggung Jawab Inisiatif	<p>Ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>Keterampilan mengelola dan menggunakan skillnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.</p> <p>Membuat ide-ide baru untuk mengantisipasi dan memahami masalah sebelum terjadi.</p>	Likert

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi dan data tentang subjek penelitian, jenis teknik pengumpulan data ini digunakan dalam bentuk survei. (Sugiyono 2021) "Kuisisioner adalah cara mengumpulkan data melalui distribusi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai subjek masalah yang diteliti kepada responden agar dapat dijawab sesuai dengan kondisi sebenarnya" Jenis dan sumber data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal langsung dari sumber, yaitu data yang dikumpulkan khusus dari subjek. data primer diperoleh melalui wawancara lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data milik. (Sugiyono 2021) "Data primer diperoleh langsung dari sumber asli atau pertama yang menjadi subjek penelitian melalui kuisisioner kepada informan atau narasumber" Dilihat dari variabel pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia, pada hal ini data diterima langsung antara lain :

a) Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen atau alat mediasi berupa pertanyaan dari peneliti yang biasanya ditujukan kepada responden dan dimaksudkan untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan merupakan "kuesioner tertutup yang hanya mengharuskan responden memilih jawaban yang disediakan Survei merupakan teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui secara pasti variabel apa yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden" (Sugiyono 2021) "Kuisisioner adalah cara mengumpulkan data melalui hasil distribusi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai objek masalah yang diteliti kepada responden agar dapat dijawabnya sesuai dengan kondisi sebenarnya" Pertanyaan survei terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup digunakan untuk mengumpulkan data yang menunjukkan hubungan atau pengaruh variabel selama proses pengolahan. Di sisi lain, pertanyaan terbuka digunakan untuk meningkatkan data kuantitatif yang dikumpulkan secara kualitatif dan pada akhirnya dapat digunakan untuk mempertimbangkan pengelolaan.

TABEL 3. 2 KUESIONER SKALA LIKERT

Tabel Skala Likert		
Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	“Netral”	3
TS	“Tidak Setuju”	2
STS	“Sangat Tidak Setuju”	1

b) Wawancara

Proses wawancara diawali dengan menyepakati informan penelitian mengenai waktu pelaksanaan wawancara tersebut. Wawancara didasarkan pada pertanyaan yang tercantum dalam panduan wawancara, untuk melanjutkan penelitian, peneliti menambahkan beberapa pertanyaan yang terdapat dalam panduan wawancara. Informasi hasil wawancara terhadap responden direkap oleh peneliti untuk sebagai bahan pengolahan data. Peneliti juga mencatat poin penting yang disampaikan responden dalam wawancara. Wawancara terhadap masing-masing peserta penelitian berbeda-beda, ada yang diwawancarai satu kali tergantung pada kejelasan informasi yang diberikan narasumber. Terdapat macam - macam wawancara dibagi jadi terbilang tipe antara lainnya :

1) Wawancara tertutup adalah wawancara yang dilakukan secara tertutup. Tanda Keterangan Bobot: SS Sangat setuju 5 S Setuju 4 N Netral 3 TS Tidak setuju 2 STS Sangat tidak setuju 1 Selama wawancara, peneliti harus menjaga atau merahasiakan nama dan informasi narasumber dengan memalsukan atau memberi mereka inisial nama..

2) Wawancara terbuka adalah wawancara yang tidak merahasiakan informasi tentang orang yang diwawancarai dan memiliki pertanyaan yang tidak terbatas atau tidak terikat jawaban..

3) Semua karyawan PT Envio Global Persada akan diwawancarai melalui penelitian ini. Metode penelitian ini terdiri dari interviews open, yang dapat dilakukan tanpa batas waktu atau

hasil yang diharapkan, dan interviews unorganized, yang tidak memerlukan daftar soal. Selain memiliki pertanyaan independen, penelitian ini tidak menjaga kerahasiaan informasi atau identitas yang berkaitan dengan sumber tersebut.

3.4.2. Data Sekunder

Untuk tujuan mendapatkan dasar teoritis tentang topik penelitian, penelitian di maktaba mungkin menggunakan informasi sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber seperti dokumen perusahaan dan buku yang memberi informasi tentang karakteristik kepemimpinan serta motivasi dan prestasi pekerja PT. Envio Global Persada.

a. Studi Kepustakaan

Ini memberi dasar teoritis dan informasi yang mendukung penelitian untuk mendapatkan informasi untuk setiap tafsir, serta untuk mendukung efektivitas dan keamanan pengumpulan informasi belajar dari buku, hasil penelitian, dan situs web.

b. Dokumentasi

“Dalam bahasa Inggris documentation adalah kata yang berasal dari kata dan konfirmasi berarti memberikan informasi atau bukti resmi yang akan membantu dalam pengelolaan dokumen”. serta melakukan upaya untuk menyimpan dan menyusun data dalam berbagai format, seperti ucapan, foto, dan video, antara lain. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa definisi "tehnologi" adalah jenis aktivitas atau prosedur yang melibatkan pencarian dan penggunaan dokumen, serta penelitian, pengumpulan, dan penyebaran dokumen untuk mendapatkan informasi dan informasi. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan observasi. Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara meneliti data yang terdokumentasi. Dari, asal usul kata dokumentasi berarti dokumen, benda tertulis. Dalam menerapkan metode dokumentasi, peneliti meneliti objek-objek tertulis seperti buku, jurnal, peraturan, dokumen, notulensi rapat, dan catatan harian. Metode ini dilaksanakan dengan mengambil data langsung dari organisasi, yang mencakup profil, struktur organisasi, tujuan, jumlah karyawan, absensi, dan lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Statiska Deskriptif

Menurut (Ghozali.Imam 2020)“Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness”

a) Pengujian Validitas

Uji validitas menurut (Sugiyono 2020) “Validitas sebuah tes menunjukkan sejauh mana instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas diperoleh dari mengkorelasi skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mengukur pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner dilakukan pengujian validitas”. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. (Ghozali.Imam 2020) “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”

b) Pengujian Reliabilitas

Setelah tahap menguji validitas instrumen penelitian, tahap berikutnya adalah menguji reliabilitas data instrumen penelitian. Instrumen yang dapat diandalkan menghasilkan data yang identik sekali lagi ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama”. Menurut (Sugiyono 2019) “Demikian jika instrument dikatakan reliabel bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan hasil yang sama atau konsisten” Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan uji untuk menguji asumsi klasik pada data primer ini. multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

.3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan Uji normalitas dilakukan sebelum pengolahan data sesuai dengan model penelitian yang diusulkan. Tes dilakukan sebagai analisis terhadap pengumpulan data. Tujuan uji normalitas data adalah untuk memastikan bagaimana variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian mendistribusikan data. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan ada tidaknya pada model regresi variabel bebas dan variabel tetap satu sama lainnya ia memiliki alami atau dekat dengan alami. Menurut prediksi t dan F, nilai-nilai terakhir harus mengikuti alami. Jika hasilnya tidak sesuai dengan prediksi ini, analisis statistik akan menjadi tidak akurat untuk ukuran contoh yang lebih kecil.

(Ghozali 2020)“Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat” (Ghozali 2020)“Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data 54 residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya” “Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas” (Ghozali 2020)“residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov (k-s). Jika nilai signifikansi dari pengujian kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

3.5.4 Uji Multikoloniearitas

Tujuan pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. (Ghozali 2020)“Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”“Uji multikoloniearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance invelations factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF >10 dan tolerance < 10 dan nilai tolerance > 0,10 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel”

3.5.5 Uji Hipotesis Penelitian Uji t

(Uji Secara Parsial)

(Ghozali.Imam 2020)“Uji statistik t dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual terhadap penjelasan variabel dependen serta untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji pasda tingkat signifikan 0.05”

Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

- H_0 = “berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 X_2 dengan Y ”
- H_1 = “maksudnya ada pengaruh secara individu atau secara parsial yang signifikan antara X_1 X_2 dengan Y ”

2) “Menentukan tingkat signifikan, atau 5% (0,05)”

3) “Membandingkan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan program SPSS dengan kriteria”

- Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Oleh karena itu, setiap variabel bebas secara unik dan signifikan berdampak pada variabel tetap..
- “Nilai signifikansi t lebih besar dari 005 menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen”

4) Membandingkan t hitung dan t tabel sesuai dengan persyaratan antara lainnya:

- Semua variabel independen berdampak langsung pada variabel dependen jika t hitung lebih besar dari t tabel.
- Jika Semua variabel independen secara independen dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

3.5.6 Uji f (Uji Secara Simultan)

(Ghozali 2019)“Tujuan dari uji statistik F adalah untuk menentukan apakah setiap variabel bebas dalam tipe regresi berganda mempengaruhi variabel dependen atau terikat secara bersamaan atau simultan” “ H_0 ditolak dan H_1 diterima setelah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi variabel tetap” Adapun cara melakukan uji F antara lainnya:

1) Merumuskan hipotesis dengan masing-masing kelompok

- H_0 = “menunjukkan bahwa atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 dengan Y”
- H_1 = menunjukkan “bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 dengan Y”.

2) “Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)”.

3) “Menggunakan program SPSS dan seperangkat kriteria, membandingkan tingkat signifikan ($= 0,05$) dengan tingkat signifikan F langsung” :

- “Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen”
- “Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen”

4) “Berdasarkan kriteria bandingkan F hitung dengan F table dengan sebagai berikut”

- “Jika F hitung $> F$ table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen”
- “Jika F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. dengan demikian semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen”

3.5.7 Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Penelitian ini akan dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung” (Santoso 2019) “Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah faktor-faktor (kepemimpinan dan pengaruh sumber daya manusia) mempengaruhi kinerja karyawan. Rumusan model analisis yang dipakai pada dalam penelitian ini adalah antara lainnya:

Keterangan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja

A = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi masing - masing variabel

e = Error (standar kesalahan)

3.5.8. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. “Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas”. (Ghozali 2020)“Variabel independen menyediakan hampir semua variabel yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen, menurut nilai mendekati satu”.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT. Envio Global Persada adalah suatu perusahaan yang bergerak di bagian digital logistik dan penyimpanan barang Sementara. Yang dimana perusahaan tersebut menjalin kerja sama dengan perusahaan – perusahaan penyedia barang. Maka PT. Envio Global Persada membuat kumpulan organisasi yang berisi beberapa divisi – divisi untuk menjalankan visi dan misi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pada table diatas menjelaskan patner ship (rekanan usaha) PT. Envio Global Persada antara lainnya .

1.PT. TIPTOP

Bahwa 70 item produk adalah milik perusahaan Tiptop Yang dititipkan ke PT. Envio Global Persada untuk dikirim ke customer Tiptop antara lain Blibli, Shopee, Lazada, Tokopedia.

2.PT. LEMONILO

PT. Envio Global Persada menyediakan gudang penyimpanan untuk produk PT. Lemolino

3. PT. YOYIC

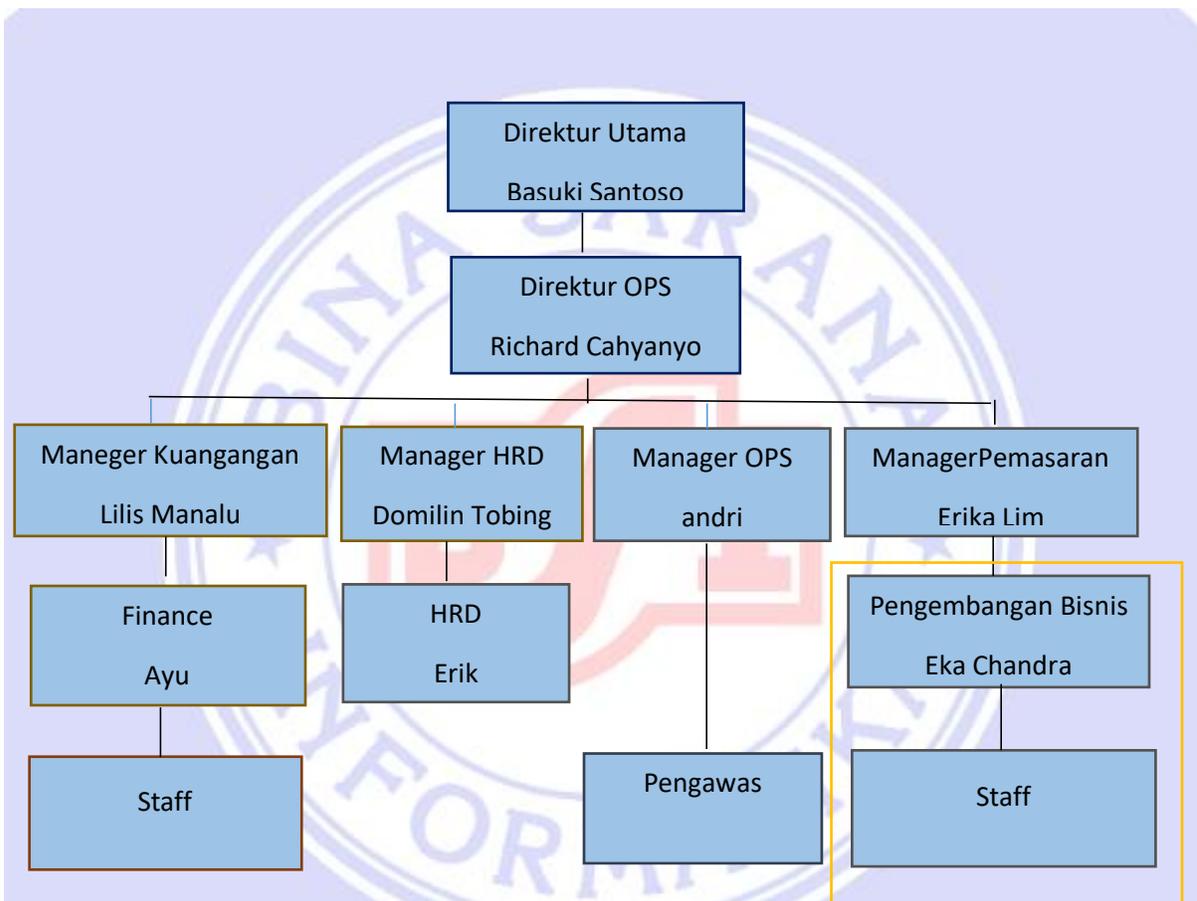
PT Yoyic adalah supplier PT Envio Global Persada yang menjual 4 rasa susu permentase yoyic. Yang dikelola oleh PT. Envio Global Persada dengan menggunakan Tiktok

Dari semua spesifikasi usaha PT. Envio Global Persada terdapat salah satu usaha utama lain dari PT. Envio Global Persada tersebut yaitu menyediakan alat transportasi pengantaran barang menggunakan mobil box gran max ke customer PT. Envio Global Persada itu sendiri.

Dari penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Sumbe Daya Manusia (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Envio Global Persada difokuskan obyek penelitiannya di semua divisi yang menangani persediaan milik PT. tip top yang menitipkan barang ke PT Envio Global Persada untuk dikirimkan barangnya ke e-commerce milik tip top (Bibli lazada shoope tokped).

Struktur Organisasi PT. Envio Global Persada (PUSAT)

STRUKTUR ORGANISASI

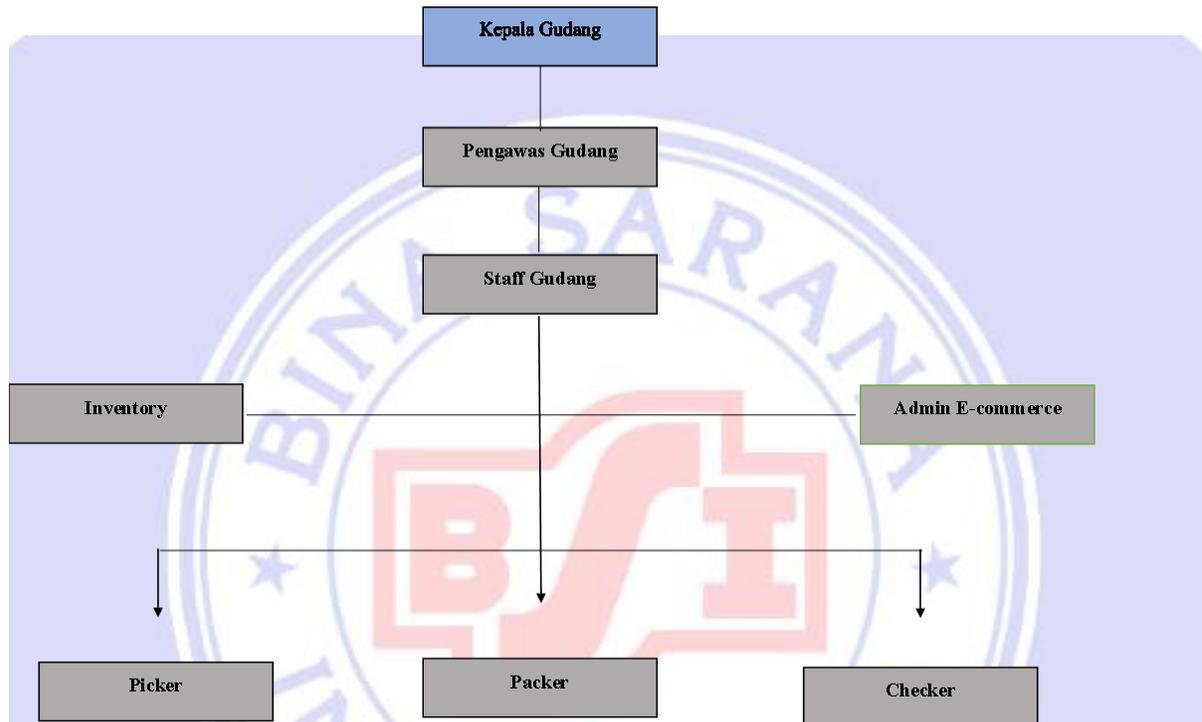


GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PUSAT

UNIVERSITAS

**Stuktur Organisasi PT. Envio Global Persada Cabang pergudangan kompleks BGR
kelapada gading (Pengembangan bisnis)**

GAMBAR 4. 2 STRUKTUR ORGANISASI CABANG BGR KELAPAGADING



Kepala gudang, Pengawas gudang, Inventory, Admin E-commerce, Picker, Packer, Cheker

Tugas dan tanggung jawab berdasarkan jabatan :

1. Kepala Gudang
 - Koordinasi dan pemantauan operasi dan aktivitas di dalam gudang, mulai dari penyimpanan material dan proses pembuangan hingga manajemen material.
 - Bertanggung jawab mengelola material dan inventaris di gudang.
 - Mengawasi pekerjaan pekerja gudang.
 - Karyawan dapat dipandu dengan aman di dalam gudang.
2. Pengawas Gudang
 - Mengawasi staf gudang dan operasi sehari-hari.
 - Mengelola, mengevaluasi, dan melaporkan produktivitas gudang.

- Melacak dan mengoordinasikan penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang dagangan dan bahan secara tepat waktu.
- Memesan inventaris dan menjaga tingkat inventaris yang sesuai. Verifikasi keakuratan pesanan, faktur, kuitansi, inventaris, dan pengiriman.

3. Inventory

- Menghitung stok persediaan barang di gudang.
- Melakukan pengecekan data saat in bound dan out bound.
- Membuat laporan.

4. Admin E-commerce.

- Periksa inventaris dan perbarui tingkat inventaris di setiap platform pasar.
- Mencatat penjualan di platform pasar.
- Merespon pesan dari konsumen pada platform marketplace yang digunakan.
- Menjelaskan produk kepada konsumen yang bertanya.
- Memproses keluhan dan masukan yang diterima dari konsumen.
- Atur umpan produk Anda di pasar.
- mengunggah foto dan informasi mengenai produk baru yang dirilis ke platform marketplace.

5. Picker

- Pemilihan dan penyiapan barang sesuai orderan pelanggan
- Verifikasi kuantitas dan kualitas.
- Pengisian pesanan.
- Pelaporan dan dokumentasi.

Packer

- Mengatur dan menyiapkan pesanan.
- Mengemas produk.
- Menjaga kebersihan dan kerapian kemasan.

Checker

- Penerimaan dan memeriksa barang yang masuk ke gudang.
- Memeriksa pengeluaran barang dari gudang.
- Mencatat dan memeriksa inventaris gudang.

Dari struktur organisasi pt envio cabang bgr kelapa gading yang diteliti oleh peneliti adalah Responden adalah berasal dari devisi admin e-commerce berjumlah 40 orang terdiri dari Kepala gudang, Pengawas gudang, Inventory, Admin E-commerce, Picker, Packer, Cheker.

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Envio Global Persada, dengan responden yang berjumlah 40 yang menjadi karyawan di PT. Envio Global Persada. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan, usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4. 1 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki - Laki	39	97,5%
Perempuan	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden berdasarkan usia pada PT. Envio Global Persada diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 97.5% atau 39 orang, sedangkan jenis kelamin Perempuan sebanyak 2.5% atau 1 orang.

Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data responden berdasarkan usia :

TABEL 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
------	--------	--------

19-26 Tahun	28	70%
26 - 29 Tahun	10	25%
29 - 45 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table di atas menunjukkan responden berdasarkan usia pada PT. Envio Global Persada diketahui bahwa 70% atau 28 orang berusia 19 – 26 tahun, responden 25% atau 10 orang berusia 26 – 29 tahun, Responden 5% atau 2 orang berusia 29 - 45 tahun

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah data responden berdasarkan masa kerja :

TABEL 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persen
1 -2 Tahun	35	87,5%
2 - 3Tahun	4	10%
3 - 4 Tahun	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table di atas menunjukkan responden berdasarkan masa kerja karyawan di PT. Envio Global Persada diketahui bahwa 87.5% atau 35 orang bekerja selama 1- 2 tahun, responden 10% atau 4 orang bekerja selama 2 – 3 tahun dan responden 2.5% atau 1 orang bekerja selama 3 – 4 tahun.

Hasil Berdasarkan Penelitian

Berikut adalah data hasil dari penelitian yang telah dikumpulkan terdiri dari 30 indikator :

TABEL 4. 4 HASIL PENELITIAN

Indikator	SS	S	N	TS	STS
X1.1	6	19	6	9	0
X1.2	1	2	29	8	0
X1.3	4	16	11	9	0
X1.4	7	18	8	7	0
X1.5	8	21	6	5	0
X1.6	7	19	6	7	1
X1.7	6	20	9	5	0
X1.8	19	16	1	4	0
X1.9	7	26	5	2	0
X1.10	6	21	6	7	0
X2.1	3	27	7	3	0
X2.2	5	28	7	0	0
X2.3	7	23	5	5	0
X2.4	5	27	5	3	0
X2.5	9	20	9	2	0
X2.6	4	30	5	1	0
X2.7	5	28	5	1	0
X2.8	5	23	11	1	0
X2.9	6	30	2	2	0
X2.10	5	25	7	3	0

Y.1	1	28	9	1	1
Y.2	7	26	6	1	0
Y.3	5	24	8	3	0
Y.4	5	24	4	7	0
Y.5	9	21	7	3	0
Y.6	9	23	6	2	0
Y.7	9	23	5	3	0
Y.8	15	21	2	2	0
Y.9	15	22	1	2	0
Y.10	2	19	9	8	2

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dari Tabel di atas berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala likert. Dari indikator X1 yang merupakan Kepemimpinan dihasilkan data terendah menunjukkan responden menjawab dengan sangat tidak setuju dan hasil tertinggi menunjukkan responden menjawab dengan setuju. Dari indikator X2 yang merupakan Pengembangan Sumber Daya Manusia dihasilkan data terendah menunjukkan responden menjawab dengan sangat tidak setuju dan hasil tertinggi menunjukkan responden menjawab dengan setuju. Dari indikator Y yang merupakan Kinerja Karyawan dihasilkan data terendah

menunjukkan responden menjawab dengan sangat tidak setuju dan hasil tertinggi menunjukkan responden menjawab dengan sangat setuju.

4.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas instrument dilakukan berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pertanyaan untuk dimensi kerja Kepemimpinan terdiri dari 10 pertanyaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 10 pertanyaan dan untuk variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 10 pertanyaan. Uji validitas dan Uji realibilitas dilakukan pada ketiga instrument pengukuran yakni dimensi Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan variabel Kinerja.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau memvalidasi hasil dari kuesioner yang telah didapatkan. Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Envio Global Persada sebanyak 40 responden yang dianggap mewakili. Untuk mendapatkan hasil, berikut hasil pengujian Validitas dengan menggunakan program spss 26.

TABEL 4. 5 Uji Validitas X1

NO	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	.501	0.312	VALID
2	.491	0.312	VALID
3	.530	0.312	VALID
4	.480	0.312	VALID
5	.453	0.312	VALID
6	.452	0.312	VALID

7	.477	0.312	VALID
8	.460	0.312	VALID
9	.483	0.312	VALID
10	.455	0.312	VALID

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dengan menggunakan program spss 26 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variable (X1) yang diajukan kepada responden adalah valid, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai correlation $>$ nilai r table 0.312.

TABEL 4. 6 UJI VALIDITAS X2

NO	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	.614	0.312	VALID
2	.472	0.312	VALID
3	.590	0.312	VALID
4	.572	0.312	VALID
5	.446	0.312	VALID
6	.477	0.312	VALID
7	.612	0.312	VALID
8	.485	0.312	VALID
9	.544	0.312	VALID
10	.476	0.312	VALID

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dengan menggunakan program spss 26 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variable (X2)

yang diajukan kepada responden adalah valid, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai correlation $>$ nilai r table 0.312.

TABEL 4. 7 UJI VALIDITAS Y

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	.663	0.312	VALID
2	.468	0.312	VALID
3	.595	0.312	VALID
4	.450	0.312	VALID
5	.548	0.312	VALID
6	.624	0.312	VALID
7	.614	0.312	VALID
8	.458	0.312	VALID
9	.404	0.312	VALID
10	.527	0.312	VALID

Sumber : Ouput SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dengan menggunakan program spss 26 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk mewakili variable (Y) yang diajukan kepada responden adalah valid, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai correalation $>$ nilai r tabel 0.312.

Uji Reliabilitas

“Uji realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Cronbach alpha yaitu

suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60”(Ghozali.Imam 2020).

Hasil Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil olah data dengan menggunakan program spss 26.

TABEL 4. 8 UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,613	0,6	Reliabel
2	Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA	0,707	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,718	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas nilai Cronbach's Alpha variabel X1 yaitu $0,613 > 0,6$, nilai Cronbach's Alpha X2 yaitu $0,707 > 0,6$ dan nilai Cronbach's Alpha Y $0,718 > 0,6$ maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Salah satu tujuan pengujian asumsi adalah untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar akurat dan konsisten. Untuk mencapai tujuan tersebut terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yang melibatkan penggunaan tiga jenis uji: uji kondisi, uji multikolinearitas Barr, dan uji heteroskedastisitas. Karena jenis informasi yang digunakan dalam penelitian ini bukanlah sekelompok waktu, melainkan hanya tiga kali saja.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-smirnov yang disediakan pada aplikasi SPSS versi 26. Untuk syarat data berdistribusi normal pada uji Kolmogorov – Smirnov data harus memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Berikut

hasil uji yang dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4. 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.859313
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.047
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig. (2-	.200^{c,d}

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa residual data telah menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indepen. Berikut hasil dan pembahasan uji multikolinearitas.

TABEL 4. 10 Multikolineritas

Indikator	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.970	1.031
Pengembangan SM	0.970	1.031

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas diketahui nilai Tolerance sebesar $0.970 > 0.10$ dan nilai VIF $1.1031 < 10.00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

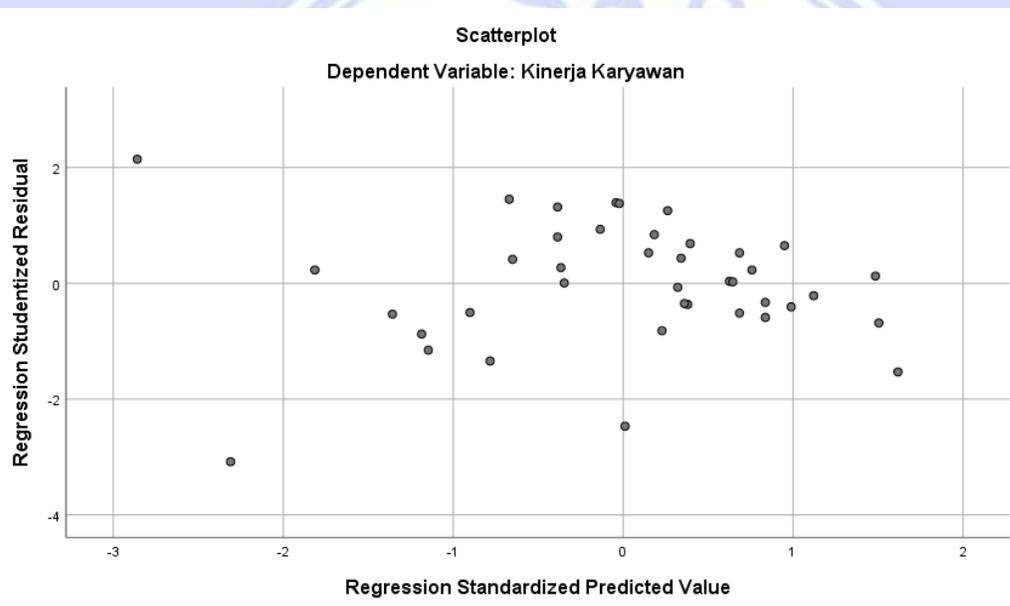
TABEL 4. 11 HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	0.061	0.054		1.148	0.258
	KEPEMIMPINAN	-0.002	0.001	-0.301	-1.892	0.066
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	0.001	0.001	0.119	0.745	0.461
a.	Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber : Ouput SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar $0.066 > 0.05$ dan variabel Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA memiliki nilai signifikan sebesar $0.461 > 0.05$ maka dapat dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

GAMBAR 4. 3 GRAFIK SCATTERPLOT



4.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan simultan. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 40 responden didapat hasil sebagai berikut.

Uji regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda adalah model regresi lineaar yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor.

TABEL 4. 12 UJI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a								
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
						Beta	Tolerance	
1	(Constant)	15.141	7.959		1.902	0.065		
	Kepemimpinan	0.333	0.150	0.331	2.215	0.033	0.970	1.031
	Pengembangan SDM	0.295	0.175	0.251	1.682	0.101	0.970	1.031
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Berdasarkan table tersebut hasil olah data hasil uji regresi linear berganda

$$y = 15.141 + 0.333(x_1) + 0.295(x_2) + e$$

Nilai konstanta = 15.141

Jika Variabel X1 dan X2 tidak dimasukkan dalam penelitian maka Y masih meningkat sebesar 15.141

Nilai koefisien b1

Jika variabel x1 di tingkatkan lagi maka Y meningkat sebesar 0.333

Nilai koefisien b2

Jika variabel x2 di tingkatkan lagi maka Y meningkat sebesar 0.295

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dan jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4. 13 Uji T parsial

Coefficients ^a											
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics			VIF	
							Beta	Zero-order	Partial		Part
1	(Constant)	15.141	7.959		1.902	0.065					
	Kepemimpinan	0.333	0.150	0.331	2.215	0.033	0.374	0.342	0.325	0.970	1.031
	Pengembangan SUMBER DAYA	0.295	0.175	0.251	1.682	0.101	0.309	0.267	0.247	0.970	1.031

MANUSIA									
a. "Dependent Variable Kinerja Karyawan"									

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti 2024

- A. Berdasarkan hasil output coefficients variabel (X1) yang diperoleh nilai T hitung sebesar $2.215 > 1.686$ T table nya, dan nilai signifikansi (Sig) $0.033 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 Diterima yang artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- B. Berdasarkan hasil output coefficients variabel (X2) Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA yang diperoleh nilai T hitung sebesar $1.682 < 1.686$ T table nya, dan nilai signifikansi (Sig) $0.101 > 0.05$ Maka dapat disimpulkan H_1 ditolak tidak berpengaruh secara signifikansi Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) .

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut. Jika nilai sig $< 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. dan jika nilai sig $> 0,05$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4. 14 UJI F SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.222	2	73.111	4.657	.016 ^b
	Residual	580.878	37	15.699		
	Total	727.100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kepemimpinan						

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$ dan nilai F hitung $4.657 > F$ table 3.25 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Kepemimpinan (X1) dan variabel Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan (Y).

4.5 Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai R Square atau R kuadrat, didefinisikan sebagai kontribusi pengaruh variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji Koefisien determinasi parsial dilakukan dengan melakukan penghitungan terhadap masing - masing variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4. 15 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary ^b										
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
		R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.309 ^a	0.095	0.071	4.161	0.095	3.997	1	38	0.053	1.403
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

TABEL 4. 16 Uji Determinasi Parsial

Variabel	Adjusted R Square
Kepemimpinan	0.117
Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA	0.71

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

- Berdasarkan hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan(X1) terhadap kinerja karyawan sebesar 11.7% dan 88.3% dipengaruhi oleh faktor lain
- Berdasarkan hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA terhadap kinerja karyawan sebesar 7.1% dan 92.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan dengan mengambil hasil dari R square. Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan hasil pada tabel berikut.

TABEL 4. 17 UJI KOEFISIEN DETERMINASI SIMULTAN

Model Summary ^b										
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.448 ^a	0.201	0.158	3.962	0.201	4.657	2	37	0.016	1.881
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kepemimpinan										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber : Output SPSS diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS di atas nilai R Square adalah 0.155 yang artinya pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Envio Global Persada sebesar 15,5% Sedangkan 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA terhadap Kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh. Hal

ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut beberapa penelitian terdahulu hasil ini sejalan dengan pengujian yang telah dilakukan. Berikut beberapa hasil dari jurnal yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Envio Global Persada. Hasil ini didukung oleh hasil analisis deskriptif, yang menunjukkan hasil uji T dengan nilai signifikan sebesar $0.033 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.215 > t \text{ table } 2.026$.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua, yang menunjukkan bahwa Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Envio Global Persada. Hasil ini didukung oleh hasil analisis deskriptif, yang menunjukkan hasil uji T dengan nilai $0.101 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.682 < t \text{ table } 2.026$.

4.7 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 15.141 + 0.333(x_1) + 0.295(x_2)$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan dibagian gudang BGR kelapa gading tanpa adanya pengaruh kepemimpinan (X_1) dan pengembangan Sumber Daya Manusia (x_2) tetap menghasilkan kinerja sebesar 15.141 itu menunjukkan bahwa ada factor lain yang menjadikan kinerja tetap terbentuk tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) yang terjadi sebagai bukti bahwa karyawan bekerja dengan menciptakan kinerja karena adanya kebutuhan kerja.

Pengaruh (X_1) kepemimpinan terhadap kinerja dibagian gudang BGR kelapa gading PT. Envio berkontribusi 33% terjadi karena kejelasan kepemimpinan menjadi sedikit membingungkan karena karyawan bagian e-commerce menangani produk PT tiptop yang dititipkan ke PT. Envio Global Persada untuk di transfer ke customer PT tiptop antara lain (Blibli, Lazada shopee, Toko pedia). Sedangkan karyawan bagian gudang bgr kelapa gading leader pemimpinnya adalah PT. Envio Global Persada juga.

Pengaruh (X2) “Pengembangan Sumber Daya Manusia” terhadap kinerja dibagian gudang BGR kelapa gading PT. Envio berkontribusi 29% itupun terjadi karena produk yang ditangani adalah milik PT Tip Top, Sedangkan Staff di gudang BGR Kelapa Gading adalah karyawan PT. Envio Global Persada. Dengan mengingat bahwa penelitian ini telah dilakukan, hasilnya pasti akan berdampak pada perusahaan tersebut dan penelitian-penelitian berikutnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara Kepemimpinan dan “Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Di mana kedua faktor tersebut berkontribusi pada tingkat kinerja karyawan. Perusahaan kurang memperhatikan masalah kinerja karyawan selama ini. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ada upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada variabel Kepemimpinan dan “Pengembangan Sumber Daya Manusia”.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Semua upaya telah dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sesuai dengan harapan. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan “Pengembangan Sumber Daya Manusia” terhadap kinerja karyawan, itu tidak berarti bahwa kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan “Pengembangan Sumber Daya” Manusia faktor lain juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Waktu yang terbatas yang pada bulan maret sampai mei 2024 mulai dari observasi, menelaah profile perusahaan sampai menyampaikan kuesioner.
3. Mengingat banyaknya responden yang terlibat dalam dalam survey ini, ada beberapa responden yang menjawab tidak sesuai keadaan.

UNIVERSITAS

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan sebesar $0.033 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.215 > t$ table 2.026 maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X1) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X2) memiliki nilai signifikan sebesar $0.101 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.682 < t$ table 2.026 jadi dapat dikatakan bahwa Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X2) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$ dan nilai F hitung $4.657 > F$ table 3.252 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X2) terdapat pengaruh secara simultan bagi kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Peneliti akan membuat beberapa rekomendasi kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini berdasarkan analisis, diskusi, dan kesimpulan yang dihasilkan, di antaranya adalah:

1. Variabel Kepemimpinan (X1) di PT. Envio Global Persada tepat dan konsisten dapat dijelaskan dari dimensi dan indikator dari yang telah diteliti oleh peneliti bahwa pemimpin yang ada di PT. Envio Global Persada tegas untuk mengarahkan para karyawan untuk melakukan kinerja sesuai dengan SOP perusahaan.
2. Satu hal yang dapat dilakukan PT. Envio Global Persada ialah dengan menciptakan sistem kerja yang menguntungkan karyawan, seperti meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan. Perusahaan harus lebih memperhatikan tuntutan pekerjaan karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Untuk melakukan ini, perusahaan harus memberikan informasi yang cukup tentang peran dan posisi mereka sebagai karyawan.

Sehingga semua karyawan senang bekerja sama, para pemimpin perusahaan harus berlaku adil dalam memberikan tugas dan memperhatikan kemampuan setiap karyawan.

3. Perusahaan PT. Envio Global Persada harus lebih memperhatikan dan mengapresiasi standar kualitas kerja yang dibuat oleh karyawannya. Dengan cara meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perusahaan harus mendengarkan ide dan gagasan yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan juga harus lebih mengapresiasi masa kerja karyawannya dan memberikan pelatihan atau workshop kepada karyawannya untuk membangun hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan pihak eksternal untuk meningkatkan kinerja mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafala.
- Ansah, A., & Rita. Q. 2019. "Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels." *Acta Scientific Paediatrics*.
- Arifin. Samsul. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1.
- Arinawaty. E. dan B. Suryadi. 2021. *Penataan Produk (C3) Kompetensi Keahlian : Daring Dan Pemasaran*. Jakarta: Grasindo.
- Bangun. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro. M. 2023. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler. G. 2020. *Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler*. Florida: Florida International University.
- Djunaedi. N. 2022. *Manajemen Kinerja*. Deepublish.
- Edy. Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy. Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali.Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. 2020. *Managing Human Resources (12 (Ed.))*. Oxford University Press.

- Krismiyati. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Officer*, 3(1), 44.
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. 2021. "The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka." *Global Journal of Management and Business Research*, 13–20.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif." *Unipasby*.
- Noe. R. A. 2020. "Employee Training & Developmentx (8th Ed.)." *Mc Graw Hill Education*.
- Santoso, S. 2019. "Mengatasi Berbagai Masalah Statistic Multivariat",. *Jakarta: Elex Media Komputindo*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. 2020. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang)." *Jurnal Maneks*, 389–95.
- Sinambela. Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani. Popong dkk. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi." *Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*.
- widya. 2021. "Jurnal Widya" 4 (April): 226–39.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Puji Mandala Putra Pardede
Tempat tanggal lahir : Jakarta, 06 Juni 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Senen, Jakarta Pusat, 14110
No. Telepon : 081220137343
Email : pujipardede06@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Universitas Bina Sarana Informatika - Manajemen | 2020-Sekarang
SMK TR DWI TUNGGAL | 2017-2020

Ringkasan

Keahlian yang saya miliki dapat mengoperasikan Microsoft Office dengan baik, siap bekerja secara mandiri maupun tim, dan memiliki kemampuan bahasa Inggris yang cukup. Saya melakukan pekerjaan saya dengan motivasi tinggi dan dapat beradaptasi dengan cepat.

Pengalaman Kerja

- **PT souch Central Asia 2020 -2021**
 - Desk collection
- **PT. Prima Narendra Patni Nusantara 2022 -2023**
 - Teknisi
- **PT. Envio Global Persada | 2023 - 2024**
 - Admin Gudang

Keahlian

- Microsoft Office
 - Kepemimpinan
 - Pelayanan Pelanggan
 - Teknisi
-



PT. ENVIO GLOBAL PERSADA
Kinanti Building Lantai 2, Jalan Epicentrum Tengah Nomor 3, H.R.
Rasuna Said Kelurahan Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kabupaten
Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta

SURAT PERNYATAAN RISET

Yth, Kepada Pimpinan PT. Envio Global Persada

Di Jakarta Utara

Sifat : Biasa

Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Chandra Naibaho

Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini

Nama : Puji Mandala Putra Pardede

Nim : 64201057

Program Studi :Manajemen

Adalah benar telah melakukan Riset pada kantor PT. Envio Global Persada cabang bgr kelapa gading Jakarta utara terhitung sejak 20 Maret 2024 sampai dengan 20 April 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Jakarta Utara, 20 April 2024

Eka Chandra Naibaho
(Manager)
Cabang BGR Kelapa Gading
Jakarta Utara

BUKTI HASIL PLAGIARISME

Uji Turnitin Skripsi Puji Pardede

ORIGINALITY REPORT

25%	24%	15%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
3	epub.imandiri.id Internet Source	1%
4	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
5	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
9	fr.scribd.com	

LAMPIRAN LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PERNYATAAN KUESIONER X1 KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bahwa pemimpin mampu mengorganisasikan perusahaan					
2.	Saya merasa hubungan kerja yang dibina dengan pemimpin sangat baik					
3.	Saya merasa bahwa pemimpin mempunyai tujuan yang jelas dalam mengelola perusahaan					
4.	4.Saya merasa percaya kepada pemimpin di perusahaan					
5.	Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin					
6.	6Saya merasa pemimpin menghargai perasaan saya dalam bekerja					
7.	Saya merasa bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian yang tinggi kepada saya saat bekerja					
8.	Saya merasa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ⁴					
9.	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					

10.	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
-----	---	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 2 PERNYATAAN KUESINER X2 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah setelah diadakan pelatihan oleh perusahaan kemampuan karyawan mengalami peningkatan					
2.	Dengan diadakan pelatihan oleh perusahaan ini dapat membuka peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi					
3.	Apakah pelatih yang dipilih oleh perusahaan menguasai materi pelatihan dengan baik					
4.	Apakah pelatih yang dipilih oleh perusahaan menguasai materi pelatihan dengan baik					
5.	Apakah materi pelatihan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meraih jenjang karir yang lebih tinggi					
6.	Materi pelatihan mudah dipahami oleh karyawan					
7.	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan					
8.	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					

9.	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai					
10.	Apakah pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dilakukan sesuai latar belakang pendidikan karyawan					

LAMPIRAN 3 PERNYATAAN KUESIONER (Y) KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah tingkat pencapaian target kinerja yang anda lakukan selama ini sesuai dengan target perusahaan					
2.	Apakah kinerja yang diberikan oleh perusahaan kepada anda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3.	Apakah anda sudah mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target perusahaan					
4.	Apakah anda sudah meminimalisir kesalahan yang terjadi ketika bekerja sehingga menghasilkan dampak yang tidak begitu signifikan					
5.	Jika anda sudah menyelesaikan tugas perusahaan sudah diperiksa kembali					
6.	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja					
7.	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja					

8.	8. Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Apakah anda mampu mengerjakan pekerjaan dengan efisien dan efektif tanpa terlalu banyak pertanyaan					
10.	Untuk menyelesaikan pekerjaan apakah anda dibantu oleh rekan kerja					



LAMPIRAN 4 DATA TABULASI (X1)

KEPEMIMPINAN										
X.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
5	4	3	5	4	4	4	5	3	5	42
3	3	5	3	4	5	3	4	5	3	38
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
4	3	2	4	2	4	3	5	3	3	33
5	3	4	5	3	3	5	5	5	3	41
3	2	3	3	2	4	5	4	4	4	34
5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	41
3	3	3	4	5	1	4	5	4	3	35
4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	39
4	3	4	4	4	2	4	5	4	5	39
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	41
5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	41
4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	40
2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	35
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
3	3	4	4	2	4	4	5	4	2	35
4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	44
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
5	3	2	4	5	5	4	4	5	4	41
2	3	4	5	3	4	3	4	4	4	36
4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	33
2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	38
5	3	2	2	4	5	2	5	4	2	34
4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	38
2	2	4	2	3	5	5	4	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	41
3	2	2	4	2	4	3	3	4	4	31
2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	31
2	2	5	3	3	2	2	5	2	4	30
4	3	2	4	5	4	5	4	4	2	37
2	3	4	3	5	3	4	2	4	4	34
4	2	3	2	4	2	3	5	4	4	33
2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	30
4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	30
4	3	4	2	5	4	2	4	3	5	36
2	2	3	2	4	2	4	5	4	3	31
4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	30
4	3	2	5	4	2	2	2	2	2	28

LAMPIRAN 6 DATA TABULASI (Y)

KINERJA KARYAWAN										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	36
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	38
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	38
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
3	5	3	2	4	5	5	5	4	5	41
4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	39
3	3	4	2	5	5	5	5	4	2	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	3	5	3	3	4	5	5	2	38
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	39
4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	41
3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	42
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	42
4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	42
3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	33
4	4	2	4	4	2	4	3	2	1	30
4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	41
4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	42
2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	32
4	4	3	4	2	4	3	5	5	2	36
4	5	3	4	4	5	2	2	2	3	34
3	4	2	2	2	3	4	4	5	3	32
4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	40
3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	35
1	1	3	2	2	2	2	4	4	2	23

LAMPIRAN 7 UJI VALIDITAS (X1)

Correlations												
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	0.309	-0.113	0.291	0.178	0.091	-0.053	0.205	0.287	0.179	.501**
	Sig. (2-tailed)		0.052	0.487	0.068	0.272	0.576	0.746	0.204	0.072	0.269	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_2	Pearson Correlation	0.309	1	0.205	.377*	0.248	0.140	0.083	0.047	0.049	0.119	.491**
	Sig. (2-tailed)	0.052		0.204	0.016	0.123	0.390	0.610	0.774	0.766	0.465	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_3	Pearson Correlation	-0.113	0.205	1	0.100	0.177	0.127	0.148	0.269	0.104	.490**	.530**
	Sig. (2-tailed)	0.487	0.204		0.541	0.274	0.434	0.363	0.094	0.524	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_4	Pearson Correlation	0.291	.377*	0.100	1	0.086	0.149	0.181	0.106	0.009	-0.035	.480**
	Sig. (2-tailed)	0.068	0.016	0.541		0.597	0.360	0.265	0.515	0.955	0.833	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_5	Pearson Correlation	0.178	0.248	0.177	0.086	1	0.048	0.139	0.030	0.142	0.154	.453**
	Sig. (2-tailed)	0.272	0.123	0.274	0.597		0.769	0.391	0.853	0.383	0.342	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_6	Pearson Correlation	0.091	0.140	0.127	0.149	0.048	1	0.158	0.105	0.210	0.010	.452**
	Sig. (2-tailed)	0.576	0.390	0.434	0.360	0.769		0.329	0.520	0.192	0.950	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_7	Pearson Correlation	-0.053	0.083	0.148	0.181	0.139	0.158	1	0.195	.418**	0.075	.477**
	Sig. (2-tailed)	0.746	0.610	0.363	0.265	0.391	0.329		0.229	0.007	0.648	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_8	Pearson Correlation	0.205	0.047	0.269	0.106	0.030	0.105	0.195	1	0.136	0.044	.460**
	Sig. (2-tailed)	0.204	0.774	0.094	0.515	0.853	0.520	0.229		0.404	0.789	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_9	Pearson Correlation	0.287	0.049	0.104	0.009	0.142	0.210	.418**	0.136	1	0.087	.483**
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.766	0.524	0.955	0.383	0.192	0.007	0.404		0.593	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_10	Pearson Correlation	0.179	0.119	.490**	-0.035	0.154	0.010	0.075	0.044	0.087	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	0.269	0.465	0.001	0.833	0.342	0.950	0.648	0.789	0.593		0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.501**	.491**	.530**	.480**	.453**	.452**	.477**	.460**	.483**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.002	0.003	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

LAMPIRAN 8 UJI VALIDITAS (X2)

		Correlations										
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	0.295	.411**	.419**	0.179	0.143	0.273	0.211	0.113	0.144	.614**
	Sig. (2-tailed)		0.064	0.008	0.007	0.269	0.380	0.088	0.191	0.487	0.377	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_2	Pearson Correlation	0.295	1	-0.021	.360*	0.103	0.150	.536**	.378*	-0.072	0.037	.472**
	Sig. (2-tailed)	0.064		0.898	0.023	0.527	0.355	0.000	0.016	0.657	0.822	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_3	Pearson Correlation	.411**	-0.021	1	0.229	0.222	0.122	.321*	0.228	0.272	0.092	.590**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.898		0.155	0.168	0.454	0.043	0.156	0.089	0.572	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_4	Pearson Correlation	.419**	.360*	0.229	1	0.017	-0.027	.333*	.497**	0.109	0.083	.572**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.023	0.155		0.916	0.867	0.036	0.001	0.504	0.612	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_5	Pearson Correlation	0.179	0.103	0.222	0.017	1	0.205	-0.064	-0.037	.346*	0.217	.446**
	Sig. (2-tailed)	0.269	0.527	0.168	0.916		0.205	0.697	0.821	0.029	0.178	0.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_6	Pearson Correlation	0.143	0.150	0.122	-0.027	0.205	1	0.289	-0.039	.490**	.378*	.477**
	Sig. (2-tailed)	0.380	0.355	0.454	0.867	0.205		0.071	0.811	0.001	0.016	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_7	Pearson Correlation	0.273	.536**	.321*	.333*	-0.064	0.289	1	.413**	0.201	0.147	.612**
	Sig. (2-tailed)	0.088	0.000	0.043	0.036	0.697	0.071		0.008	0.213	0.364	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_8	Pearson Correlation	0.211	.378*	0.228	.497**	-0.037	-0.039	.413**	1	0.000	-0.030	.485**
	Sig. (2-tailed)	0.191	0.016	0.156	0.001	0.821	0.811	0.008		1.000	0.856	0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_9	Pearson Correlation	0.113	-0.072	0.272	0.109	.346*	.490**	0.201	0.000	1	.423**	.544**
	Sig. (2-tailed)	0.487	0.657	0.089	0.504	0.029	0.001	0.213	1.000		0.007	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_10	Pearson Correlation	0.144	0.037	0.092	0.083	0.217	.378*	0.147	-0.030	.423**	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	0.377	0.822	0.572	0.612	0.178	0.016	0.364	0.856	0.007		0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.614**	.472**	.590**	.572**	.446**	.477**	.612**	.485**	.544**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.000	0.004	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

LAMPIRAN 9 Uji VALIDITAS (Y)

Correlations												
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	TOTAL
Y1_1	Pearson Correlation	1	.560**	0.148	.596**	.338*	.321*	0.288	0.141	0.112	0.130	.663**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.362	0.000	0.033	0.043	0.072	0.386	0.491	0.422	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_2	Pearson Correlation	.560**	1	0.069	0.237	0.277	.444**	.332*	-0.158	-0.207	0.120	.486**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.672	0.141	0.084	0.004	0.037	0.329	0.199	0.461	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_3	Pearson Correlation	0.148	0.069	1	0.112	.401*	.338*	0.310	0.262	.326*	0.247	.595**
	Sig. (2-tailed)	0.362	0.672		0.491	0.010	0.033	0.052	0.102	0.040	0.125	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_4	Pearson Correlation	.596**	0.237	0.112	1	0.223	0.097	0.081	0.034	0.047	-0.039	.450**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.141	0.491		0.167	0.550	0.621	0.836	0.773	0.809	0.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_5	Pearson Correlation	.338*	0.277	.401*	0.223	1	.433**	.404**	-0.083	-0.205	0.123	.548**
	Sig. (2-tailed)	0.033	0.084	0.010	0.167		0.005	0.010	0.609	0.204	0.448	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_6	Pearson Correlation	.321*	.444**	.338*	0.097	.433**	1	.326*	0.140	-0.034	0.306	.624**
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.004	0.033	0.550	0.005		0.040	0.388	0.836	0.055	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_7	Pearson Correlation	0.288	.332*	0.310	0.081	.404**	.326*	1	0.264	0.191	0.141	.614**
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.037	0.052	0.621	0.010	0.040		0.099	0.239	0.384	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_8	Pearson Correlation	0.141	-0.158	0.262	0.034	-0.083	0.140	0.264	1	.619**	0.281	.458**
	Sig. (2-tailed)	0.386	0.329	0.102	0.836	0.609	0.388	0.099		0.000	0.079	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_9	Pearson Correlation	0.112	-0.207	.326*	0.047	-0.205	-0.034	0.191	.619**	1	.350*	.404**
	Sig. (2-tailed)	0.491	0.199	0.040	0.773	0.204	0.836	0.239	0.000		0.027	0.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1_10	Pearson Correlation	0.130	0.120	0.247	-0.039	0.123	0.306	0.141	0.281	.350*	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	0.422	0.461	0.125	0.809	0.448	0.055	0.384	0.079	0.027		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.663**	.486**	.595**	.450**	.548**	.624**	.614**	.458**	.404**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.003	0.010	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

LAMPIRAN 10 UJI RELIABILITAS (X1)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.613	10

LAMPIRAN 11 UJI RELIABILITAS (X2)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.707	10

LAMPIRAN 12 UJI RELIABILITAS (Y)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.718	10

UNIVERSITAS

LAMPIRAN 13 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.859313
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.047
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}



LAMPIRAN 14 UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0.061	0.054		1.148	0.258
	KEPEMIMPINAN	-0.002	0.001	-0.301	-1.892	0.066
	PENGEMBANGAN Sumber Daya Manusia	0.001	0.001	0.119	0.745	0.461
a.	Dependent Variable: ABS_RES					

LAMPIRAN 15 UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0.061	0.054		1.148	0.258
	KEPEMIMPINAN	-0.002	0.001	-0.301	-1.892	0.066
	PENGEMBANGAN Sumber Daya Manusia	0.001	0.001	0.119	0.745	0.461
a.	Dependent Variable: ABS_RES					

LAMPIRAN 16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.222	2	73.111	4.657	.016 ^b
	Residual	580.878	37	15.699		
	Total	727.100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kepemimpinan						

LAMPIRAN 17 Uji T

Coefficients ^a											
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.141	7.959	1.902	0.065						
	Kepemimpinan	0.333	0.150	2.215	0.033	0.374	0.342	0.325	0.970	1.031	
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.295	0.175	1.682	0.101	0.309	0.267	0.247	0.970	1.031	
a. "Dependent Variable Kinerja Karyawan"											

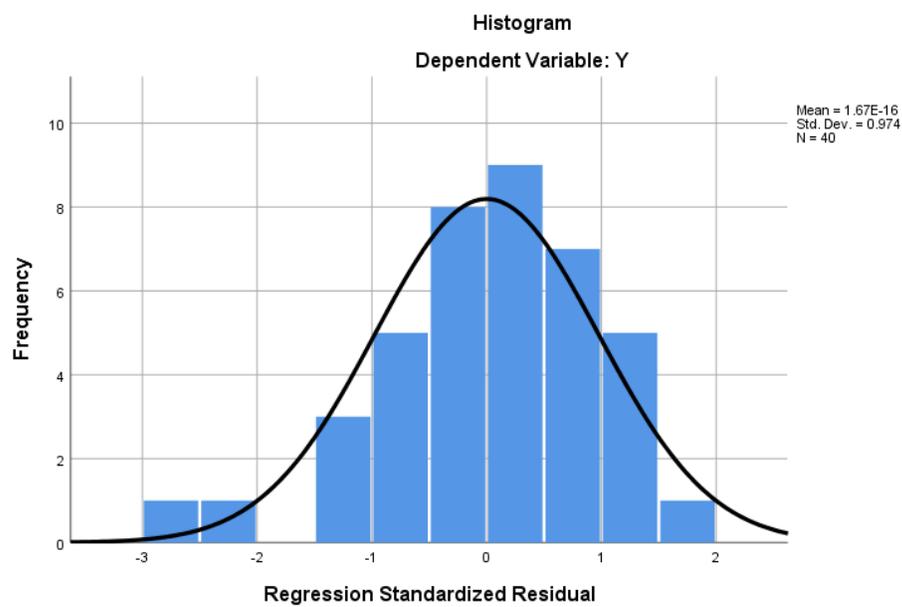
LAMPIRAN 18 LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a									
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF		
								Beta	
1	(Constant)	15.141	7.959	1.902	0.065				
	Kepemimpinan	0.333	0.150	2.215	0.033	0.970	1.031		
	Pengembangan SDM	0.295	0.175	1.682	0.101	0.970	1.031		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

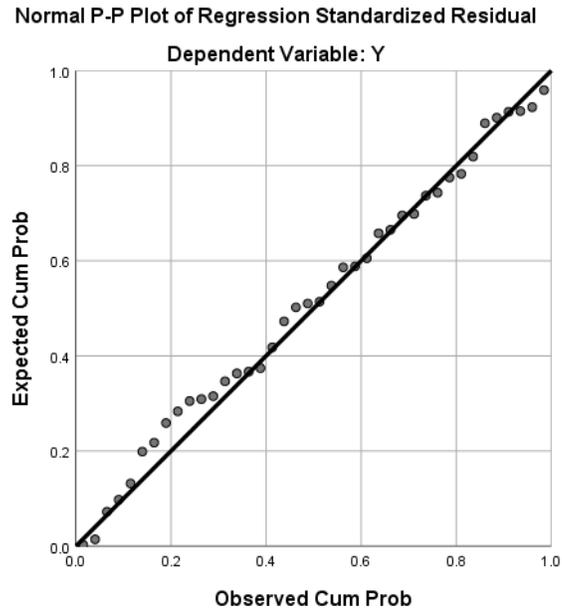
LAMPIRAN 19 DETERMINASI PARSIAL

Model Summary ^b										
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.309 ^a	0.095	0.071	4.161	0.095	3.997	1	38	0.053	1.403
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

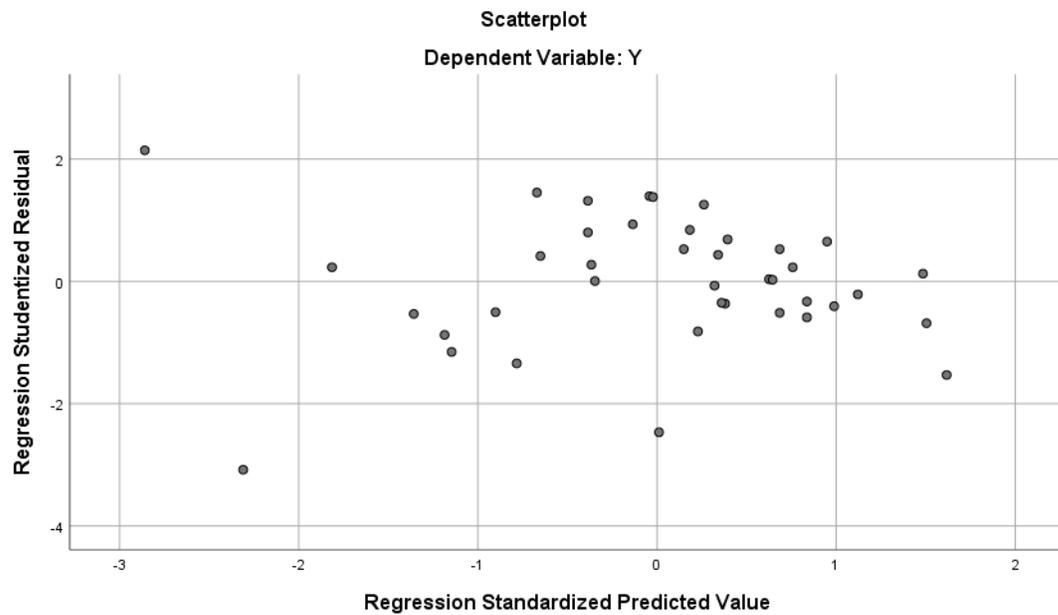
LAMPIRAN 20 GRAFIK HISTOGRAM



LAMPIRAN 21 GRAFIK NORMAL P-PLOT



LAMPIRAN 22 GRAFIK SCATTER PLOT



LAMPIRAN 23 HASIL PENELITIAN

Indikator	SS	S	N	TS	STS
X1.1	6	19	6	9	0
X1.2	1	2	29	8	0
X1.3	4	16	11	9	0
X1.4	7	18	8	7	0
X1.5	8	21	6	5	0
X1.6	7	19	6	7	1
X1.7	6	20	9	5	0
X1.8	19	16	1	4	0
X1.9	7	26	5	2	0
X1.10	6	21	6	7	0
X2.1	3	27	7	3	0
X2.2	5	28	7	0	0
X2.3	7	23	5	5	0
X2.4	5	27	5	3	0
X2.5	9	20	9	2	0
X2.6	4	30	5	1	0
X2.7	5	28	5	1	0
X2.8	5	23	11	1	0
X2.9	6	30	2	2	0
X2.10	5	25	7	3	0

Y.1	1	28	9	1	1
Y.2	7	26	6	1	0
Y.3	5	24	8	3	0
Y.4	5	24	4	7	0
Y.5	9	21	7	3	0
Y.6	9	23	6	2	0
Y.7	9	23	5	3	0
Y.8	15	21	2	2	0
Y.9	15	22	1	2	0
Y.10	2	19	9	8	2

LAMPIRAN 24 RUANG LINGKUP USAHA

Jenis Barang	Asal Perusahaan	Tujuan Perusahaan	Dikeola di :
Yoyic blueberry	PT. YOYIC	PT. Envio GLOBAL Persada	Tiktok Shop
Yoyic Original	PT. YOYIC	PT. Envio GLOBAL Persada	Tiktok Shop
Yoyic Stawberry	PT. YOYIC	PT. Envio GLOBAL Persada	Tiktok Shop
Yoyic Jeruk	PT. YOYIC	PT. Envio GLOBAL Persada	Tiktok Shop

Jenis Barang	Asal Perusahaan	Tujuan Perusahaan Antara Lainnya
Kanzler	TIP TOP SUPERMAKET	 BLIBLI SHOPEE LAZADA TOKOPEDIA
Kimbo sosis	TIP TOP SUPERMAKET	
Delmonte	TIP TOP SUPERMAKET	
Komix	TIP TOP SUPERMAKET	
Lanore	TIP TOP SUPERMAKET	
Sun kara	TIP TOP SUPERMAKET	
Lafonte	TIP TOP SUPERMAKET	
Indomie	TIP TOP SUPERMAKET	
Stella	TIP TOP SUPERMAKET	
Snack monde	TIP TOP SUPERMAKET	
Kapal api	TIP TOP SUPERMAKET	
Le mineral	TIP TOP SUPERMAKET	
Clear	TIP TOP SUPERMAKET	
Clear Men	TIP TOP SUPERMAKET	
Dove	TIP TOP SUPERMAKET	
Glow & Lovely	TIP TOP SUPERMAKET	
Love Beauty & Planet	TIP TOP SUPERMAKET	
Pepsodent	TIP TOP SUPERMAKET	
Pond's	TIP TOP SUPERMAKET	
Pond's Men	TIP TOP SUPERMAKET	
Simple	TIP TOP SUPERMAKET	
Sunsilk	TIP TOP SUPERMAKET	
TRESemmé	TIP TOP SUPERMAKET	
Unilever Profesional	TIP TOP SUPERMAKET	
Vaseline Men	TIP TOP SUPERMAKET	
Zwitsal	TIP TOP SUPERMAKET	
Axe	TIP TOP SUPERMAKET	
Close Up	TIP TOP SUPERMAKET	
Dove	TIP TOP SUPERMAKET	
Lux	TIP TOP SUPERMAKET	
Buavita	TIP TOP SUPERMAKET	
Hellmann's	TIP TOP SUPERMAKET	
Jawara	TIP TOP SUPERMAKET	
Knorr	TIP TOP SUPERMAKET	
Lipton	TIP TOP SUPERMAKET	
Royco	TIP TOP SUPERMAKET	
SariWangi	TIP TOP SUPERMAKET	

The Vegetarian Butcher	TIP TOP SUPERMAKET
Cornetto	TIP TOP SUPERMAKET
Feast	TIP TOP SUPERMAKET
Magnum	TIP TOP SUPERMAKET
Paddle Pop	TIP TOP SUPERMAKET
Populaire	TIP TOP SUPERMAKET
Seru	TIP TOP SUPERMAKET
Viennetta	TIP TOP SUPERMAKET
Wall's	TIP TOP SUPERMAKET
Outside Milk	TIP TOP SUPERMAKET
Mahsuri	TIP TOP SUPERMAKET
Larutan cap kaki tiga	TIP TOP SUPERMAKET
Multi tissue	TIP TOP SUPERMAKET
Tessa tissue	TIP TOP SUPERMAKET
Bear brand	TIP TOP SUPERMAKET
Dancow	TIP TOP SUPERMAKET
Milo	TIP TOP SUPERMAKET
Assorted Yellow	TIP TOP SUPERMAKET
Butter coconut	TIP TOP SUPERMAKET
Elegence	TIP TOP SUPERMAKET
Frichip	TIP TOP SUPERMAKET
Gabin butter	TIP TOP SUPERMAKET
Golden melody	TIP TOP SUPERMAKET
Hexa	TIP TOP SUPERMAKET
Papilotes	TIP TOP SUPERMAKET
Rindle coconut	TIP TOP SUPERMAKET
Rindle kopi	TIP TOP SUPERMAKET
Trendy assortment	TIP TOP SUPERMAKET
Ayam broiler	TIP TOP SUPERMAKET
Anggur red	TIP TOP SUPERMAKET
Huki Liquid	TIP TOP SUPERMAKET
Jf sullfur	TIP TOP SUPERMAKET
Dettol	TIP TOP SUPERMAKET



UNIVERSITAS