

**PENGARUH *POWER DISTANCE* DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Suatu Studi pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

TAUFIK FATHURAHMAN
NIM. 3402210518



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Tim Penguji Ujian Sidang Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Galuh Ciamis, dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH *POWER DISTANCE* DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Suatu Studi pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)**

Oleh,

TAUFIK FATHURAHMAN
NIM. 3402210518

Telah diujikan dalam ujian sidang skripsi Tanggal 31 Desember 2025 dan telah
diperbaiki sesuai yang disarankan tim penguji.

Ciamis,.....

Tim Penguji :

1. **Dr. Apri Budianto, Drs., M.M.**
2. **Mukhtar Abdul Kader, S.E., M.M.**
3. **Lia Yulia, S.T., M.M.**



LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

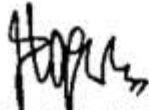
**PENGARUH *POWER DISTANCE* DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)**

Oleh,

TAUFIK FATHURAHMAN
NIM. 3402210518

Disetujui oleh pembimbing,
Tanggal: .

Pembimbing I, .



Dr. Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M
NIK. 3112770079

Pembimbing II,



Dr. Andini Grace Tinia, S.E., M.M
NIK. 3112770832

Mengetahui,



Dr. Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M
NIK. 3112770079



Faizal Haris Eko Prabowo, S.E., M.M
NIK. 3112770580

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Taufik Fathurahman
NIM : 3402210518
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Tahun Akademik : 2024/2025
Judul Skripsi : Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)

Skripsi ini benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiarisme atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dan yang berlaku dalam tradisi keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menerima tindakan/sanksi yang diajukan kepada saya apabila ditemukan adanya pelanggaran atas etika akademik dalam karya ini atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Yang membuat pernyataan,



TAUFIK FATHURAHMAN
NIM. 3402210518

ABSTRAK

Taufik Fathurahman, NIM 3402210518. “Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)”. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M. (Pembimbing I) dan Ibu Dr. Andini Grace Tinia, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan pada karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Hal tersebut dipengaruhi oleh belum optimalnya *power distance* dan kerja sama tim. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi : 1). Bagaimana pengaruh *Power Distance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar?; 2). Bagaimana pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar?; 3). Bagaimana pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar?. Metode yang di gunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik sampling jenuh, maka seluruh karyawan PT Padud jaya putra sebanyak 40 orang di jadikan sampel. Analisis data menggunakan bahan spss yg meliputi : Analisis koefisien koresali sederhana dan berganda, Analisis koefisien determinasi, Analisis regresi linier berganda, serta uji t dan uji f. Temuan penelitian menunjukkan bahwa : 1.*Power distance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. *Power distance* memiliki hubungan yang kuat dan arah yang positif dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar., 2. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang kuat dan arah yang positif dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar., 3. *Power distance* dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. *Power Distance* dan Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang kuat dan arah yang positif dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Adapun variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya Putra adalah variabel *power distance*. Diharapkan perusahaan dapat menioptimalkan *power distance* dan kerja sama tim guna meningkatkan kinerja karyawan.

***Kata Kunci* : *Power Distance*, Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen di Universitas Galuh Ciamis. Adapun skripsi yang penulis buat berjudul **“Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada Ibu Dr. Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M. sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Andini Grace Tinia, S.E., M.M. sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadi., Drs., M.Si, selaku Rektor Universitas Galuh Ciamis beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis, beserta seluruh jajarannya.
3. Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.

4. Bapak Dr. Nana Darna, S.E., M.M, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
5. Bapak Faizal Haris Eko Prabowo, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
6. Bapak Mukhtar Abdul Kader, S.E., M.M. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
7. Bapak Moch. Syaeful Ikhsan Pimpinan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar yang telah bersedia menjadi responden penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta Bapak Ratun Ahmad Samsuri(Alm) dan Ibu Tati Asih serta seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang kepada penulis.
10. 1490125043 terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penyusunan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, materi, maupun bantuan.
11. Sahabat serta teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini yang disebabkan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan

hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun serta segala
pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Ciamis, Desember 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Taufik' with a stylized flourish at the end.

Taufik Fathurahman
NIM.3402210518

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	IV
ABSTRAK	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi masalah	8
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kajian pustaka	11
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen.....	11
2.1.1.1 Definisi Manajemen.....	11
2.1.1.2 Definisi Manajemen Digital.....	12
2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	13
2.1.1.4 Unsur – Unsur Manajemen	14
2.1.1.5 Tujuan Manajemen.....	17
2.1.1.6 Karaktersik Manajemen	18
2.1.1.7 Bidang Kajian Manajemen.....	19
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3 <i>Power Distance</i>	26
2.1.3.1 Pengertian <i>Power Distance</i>	26
2.1.3.2 Indikator <i>Power Distance</i>	26
2.1.4 Kerja Sama Tim	28
2.1.4.1 Pengertian Kerja Sama Tim	28

2.1.4.2	Indikator Kerja Sama Tim.....	29
2.1.5	Kinerja Karyawan	30
2.1.5.1	Definisi Kinerja Karyawan	30
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.1.6	Penelitian Terdahulu.....	35
2.2	Kerangka Pemikiran.....	38
2.3	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	42
3.2	Definisi dan Oprasionalisasi Variabel	43
3.2.1	Definisi Variabel.....	43
3.2.2	Oprasionalisasi Variabel.....	43
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel	46
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1	Sumber Data.....	47
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	47
3.5	Teknik Analisis Data	49
3.6	Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.6.1	Tempat penelitian	56
3.6.2	Waktu Penelitian	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Hasil Penelitian	58
4.1.1	Gambaran Umum PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar.....	58
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	58
4.1.1.2	Visi dan Misi PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar..	59
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	60
4.1.2	Karakteristik Responden	66
4.1.3	Deskripsi Variabel yang Diteliti	69
4.1.3.1	Hasil Penelitian tentang <i>Power Distance</i> pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	71
4.1.3.2	Hasil Penelitian tentang Kerja Sama Tim pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	81
4.1.3.3	Hasil Penelitian tentang Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	90
4.1.4	Hasil Pengujian Hipotesis	104
4.1.4.1	Pengaruh <i>Power Distance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	104

4.1.4.2	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	108
4.1.4.3	Pengaruh <i>Power Distance</i> dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar.....	112
4.2	Pembahasan.....	120
4.2.1.	Pembahasan mengenai Pengaruh <i>Power Distance</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	120
4.2.2.	Pembahasan mengenai Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	123
4.2.3.	Pembahasan mengenai Pengaruh <i>Power Distance</i> dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar	126
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		129
5.1	Simpulan.....	129
5.2	Saran	130
DAFTAR PUSTAKA.....		133
LAMPIRAN-LAMPIRAN		136
RIWAYAT HIDUP.....		157

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan di PT Padud Jaya Putra Kota Banjar Tahun 2025	4
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Mengenai Kerja Sama Tim di PT Padud Jaya Putra Kota Banjar Tahun 2025	5
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Mengenai Power Distance di PT Padud Jaya Putra Kota Banjar Tahun 2025	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	36
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Daftar Karyawan di PT.Padud Jaya Putra	46
Tabel 3. 3 Bobot Penilaian Pertanyaan	49
Tabel 3. 4 Pedoman untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4. 5 Kriteria Interpretasi	70
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Melibatkan Karyawan dalam Memecahkan Masalah.	71
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pempinan Melibatkan Karyawan dalam Membuat Keputusan.....	72
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Saya Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan untuk Mengemukakan Pendapat Sebelum Keputusan di ambil.	73
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Mampu Memberikan Arahan kepada Karyawan.	74
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Mampu Mendelegasikan Wewenang Dengan Baik kepada Karyawan.	74
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Dapat Menghargai Pendapat dari Karyawan.	75
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Memiliki Kesempatan Untuk Berargumentasi.....	76
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pendapat Karyawan di Pertimbangkan dalam Proses Pengambilan Keputusan.	76
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Memberikan Kepercayaan Penuh Terhadap Pekerjaan Kepada Karyawan.....	77
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Tepat Dalam Memberikan Tugas Kepada Karyawan.	78
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Power Distance	79
Tabel 4. 17 Pedoman Interpretasi tentang Power Distance	80
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Prosedur yang Ditentukan..	81

Tabel 4. 19	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Merasa Hasil Kerja Merupakan Wujud Kekompakan Bersama.....	82
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Saling Mendukung Dalam Menyelesaikan Tanggung Jawab Pekerjaan.	83
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Saling Membantu Serta Berkontribusi dalam Pekerjaan.....	83
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden atas Pernyataan Setiap Anggota Tim Berkontribusi Besar Terhadap Keberhasilan Tim.	84
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden atas Pernyataan Setiap Anggota Tim Saling Berkontribusi dengan Tenaga dan Pikiran dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	85
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden atas Pernyataan Rekan Kerja Saya Menghargai Kontribusi Saya dalam Tim.	85
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Berusaha Mengarahkan Kemampuan Secara Maksimal dalam Pekerjaan.	86
Tabel 4. 26	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Menggunakan Keterampilan dan Keahlian Secara Optimal untuk Menyelesaikan Pekerjaan.	87
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Mengerahkan Seluruh Potensi yang Dimiliki untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik.....	87
Tabel 4. 28	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kerja Sama Tim	88
Tabel 4. 29	Pedoman Interpretasi tentang Kerja Sama Tim.....	90
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa Bahwa Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Terhadap Perusahaan Sudah Baik.	91
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa bahwa Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Sudah Sesuai dengan Standar Kerja yang Ditentukan Perusahaan.....	91
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Mampu Menjaga Kualitas Hasil Kerja Saya Secara Konsisten.....	92
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa Bahwa Hasil Kuantitas Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki.....	93
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Target yang Ditentukan. ...	93
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden atas Pernyataan Volume Pekerjaan yang Saya Hasilkan Sesuai dengan Harapan Perusahaan.	94
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Meyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Tepat Waktu.	95
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Menetapkan Target dalam Setiap Tugas yang Saya Kerjakan.	95
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Melaksanakan Tugas Sesuai dengan Standar Kualitas yang Di Tetapkan.	96
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Aturan Perusahaan.....	97

Tabel 4. 40	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan yang diberikan Instansi.	98
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Bertanggung Jawab Atas Kesalahan yang Terjadi dalam Pekerjaan Saya.....	98
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Bersedia Membantu Rekan Kerja yang Kesulitan Menyelesaikan Tugas.....	99
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dapat Bekerja Sama dengan Tim untuk Mencapai Target Perusahaan.....	100
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Selalu Menjaga Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja.	101
Tabel 4. 45	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	102
Tabel 4. 46	Pedoman Interpretasi tentang Kinerja Karyawan.....	103
Tabel 4. 47	Data Variabel Power Distance dan Kinerja Karyawan.....	104
Tabel 4. 48	Data Variabel Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan.....	108
Tabel 4. 49	Data Variabel Power Distance dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Grafik Kinerja Organisasi Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar dari Tahun 2015-2018	3
Gambar 2. 1	Paradigma Penelitian.....	41
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT Padud Jaya Kota Banjar.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Universitas Galuh
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 6 T-Tabel
- Lampiran 7 F-Tabel
- Lampiran 8 Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi
- Lampiran 9 Hasil Analisis Uji Regresi
- Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada saat ini Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan (Lestari et al., 2024). Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik. Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Grup* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja karyawan yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi (Wulandari & Efendi, 2021).

Kinerja merupakan kemampuan seorang pekerja untuk memenuhi kewajibannya baik dari segi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan kuantitas yang mereka hasilkan (Nursam, 2017).

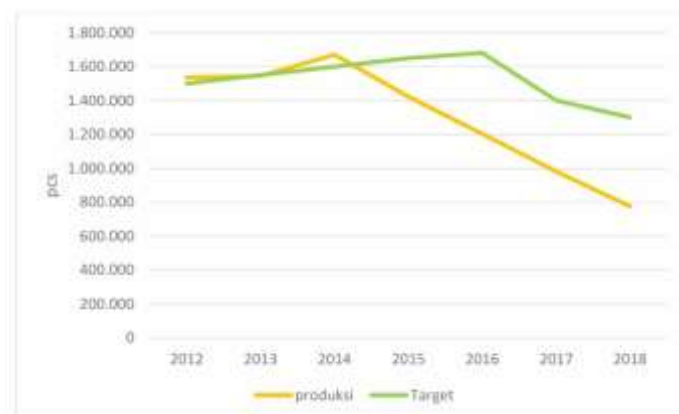
Dalam pasal angka 1 angka 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya menurut pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara menurut peraturan daerah Kota Banjar Nomor 9 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja serta peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiannya.

Padud Jaya didirikan sejak tahun 1968 oleh H. Ili Sunarya. Terletak di wilayah timur Kota Banjar yang lebih tepatnya Kota Banjar Patroman Jawa Barat. Padud Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang tembakau, pasar tembakau yang diterjuni oleh Padud Jaya adalah pasar tembakau iris dan saat itu Padud Jaya merupakan perusahaan tembakau iris pertama di Kota Banjar. Perusahaan ini didirikan atas banyaknya masyarakat sekitar yang mempunyai ketertarikan atas tembakau iris. PR. Padud Jaya senantiasa berkomitmen untuk kualitas akan rasa dan aroma pada produk tembakaunya, hal itu merupakan beberapa kunci utama yang selalu diprioritaskan oleh PR. Padud Jaya (Vicksian, 2019).

Salah satu aset utama yang dimiliki oleh PR. Padud Jaya adalah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu aspek SDM menjadi fokus khusus bagi perusahaan untuk dikembangkan agar kinerja para karyawan di PR. Padud Jaya selalu meraih hal positif. Menyadari hal tersebut, perusahaan yakin bahwa perlu adanya dukungan untuk meraih sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, serta berorientasi pada kebutuhan di masa depan. Secara umum dan sampai saat ini, PR. Padud Jaya masih menggunakan tenaga manusia dalam proses produksi tembakau, pencampuran bumbu, hingga tahap pengemasan, meskipun penggunaan mesin masih tetap dipergunakan (Vicksian,2019).

Manajer produksi dari PT. Padud Jaya (Dian, 2019) mengatakan bahwa perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan laba yang tinggi, dan beliau menambahkan bahwa pencapaian perusahaan belum memenuhi target dikarenakan keinginan pegawai untuk bekerja maksimal tidak terlihat. Berikut hasil produksi tembakau PR. Padud Jaya yang dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Gambar 1. 1
Grafik Kinerja Organisasi Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar dari Tahun 2015-2018



Sumber : (Akbar & Wulansari, 2020)

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa produksi mengalami penurunan signifikan mulai tahun 2015 hingga 2018, sementara target produksi relatif stabil hingga 2016 sebelum ikut menurun. Penurunan ini dapat mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan, seperti menurunnya motivasi kerja, keterampilan yang tidak berkembang, tingginya tingkat absensi, atau kurangnya efisiensi dalam proses produksi, sehingga capaian produksi tidak mampu memenuhi target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Padud Jaya perlu diperhatikan agar kedepannya perusahaan dapat mencapai targetnya dengan maksimal.

PT Padud Jaya Putra merupakan tempat penimbang tembakau siap pakai di mana proses produksi di lakukan setiap hari, adapun sasaran kinerja karyawan untuk PT Padud Jaya Putra, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan di PT Padud Jaya Putra Kota Banjar Tahun 2025

No.	Pernyataan	SB		B		C		TB		STB		Target	Realisasi
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%	%
1	Melaksanakan aturan-aturan perusahaan	7	35	6	30	5	25	1	5	1	5	100	90
2	Mempersiapkan pelayanan konsumen dengan baik	6	30	9	45	4	20	1	5	0	0	100	95
3	Melaksanakan pemeriksaan untuk setiap barang/produk	8	40	6	30	5	25	1	5	0	0	100	95
4	Kedisiplinan yang optimal	7	35	8	40	2	10	2	10	1	5	100	85
5	Melakukan tugas sesuai dengan target	4	20	10	50	3	15	1	5	2	10	100	85
6	Mengikuti arahan/intruksi dari atasan	6	30	7	35	4	20	2	10	1	5	100	85

*Ket : Realisasi % SB,B,C .

Sumber : Hasil Pra Survey, 2025.

Berdasarkan tabel 1.1 seluruh indikator kinerja karyawan memiliki target 100%, namun realisasi terendah terdapat pada indikator kedisiplinan yang optimal, melakukan tugas sesuai dengan target dan mengikuti arahan/instruksi dari atasan dengan capaian hanya 85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu memenuhi kedisiplinan, target kerja dan kurang optimal dalam mengikuti arahan atasan, yang dapat berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan.

Kelemahan ini dapat berkaitan erat dengan kurangnya kerja sama tim, karena disiplin, pencapaian target, dan kepatuhan terhadap instruksi memerlukan koordinasi yang baik antaranggota tim. Jika kerja sama tim tidak berjalan efektif misalnya adanya komunikasi yang kurang lancar, pembagian tugas yang tidak merata, atau rendahnya rasa tanggung jawab kolektif maka kinerja individu maupun kelompok akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. adapun sasaran kerja sama tim untuk PT Padud Jaya Putra, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Mengenai Kerja Sama Tim di PT Padud Jaya Putra Kota
Banjar Tahun 2025

No.	Pernyataan	SB		B		C		TB		STB		Target	Realisasi
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%	%
1.	Melakukan kolaborasi dengan tim lain	6	30	7	35	5	25	1	5	1	5	100	90
2.	Karyawan melakukan kerja sama saat menjalankan tugas	5	25	6	30	6	30	2	10	1	5	100	85
3.	Karyawan saling berkontribusi dalam	7	35	5	25	6	30	1	5	1	5	100	90

	menjalankan tugas												
4.	Karyawan saling membantu ketika ada karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja	4	20	6	30	6	30	3	15	1	5	100	80

***Ket : Realisasi % SB,B,C .**

Sumber : Hasil Pra Survey, 2025.

Berdasarkan tabel 1.2, seluruh indikator kerja sama tim memiliki target 100%, namun realisasi terendah terdapat pada indikator karyawan saling membantu ketika ada karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan capaian hanya 80%. Hal ini menunjukkan masih rendahnya rasa kepedulian dan dukungan antaranggota tim ketika rekan kerja menghadapi kendala. Kurangnya saling membantu ini dapat menghambat kelancaran penyelesaian pekerjaan, menurunkan efektivitas tim, serta berpotensi memengaruhi pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Selain kerjasam tim, kinerja karyawan yang belum optimal juga dipengaruhi adanya kurangnya komunikasi dengan atasan yang membuat karyawan merasa canggung dan akhirnya terjadi *Power Distance*/Jarak Kekuasaan yang dirasakan oleh karyawan. adapun penilaian *power distance* pra survey untuk PT Padud Jaya Putra, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Mengenai *Power Distance* di PT Padud Jaya Putra Kota
Banjar Tahun 2025

No.	Pernyataan	SB		B		C		TB		STB		Target	Realisasi
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%	%
1.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berargumentasi	4	20	7	35	5	25	3	15	1	5	100	80
2.	Karyawan diberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan oleh pimpinan	5	25	7	35	6	30	1	5	1	5	100	90
3.	Karyawan selalu dilibatkan dalam penyelesaian masalah perusahaan	6	30	5	25	7	35	2	10	0	0	100	90

***Ket : Realisasi % SB,B,C .**

Sumber : Hasil Pra Survey, 2025.

Berdasarkan data pada tabel, indikator dengan realisasi terendah adalah pernyataan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berargumentasi dengan capaian 80% dari target 100%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa belum mendapatkan kesempatan optimal untuk menyampaikan pendapat atau argumen kepada pimpinan, sehingga ruang partisipasi dan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan**". Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan PT Padud Jaya Putra serta komunikasi antara atasan beserta karyawan.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yang di dasarkan pada latar belakang penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan yang membuat karyawan merasa canggung dan akhirnya terjadi *Power Distance*/Jarak Kekuasaan yang dirasakan oleh karyawan.
2. Karyawan masih kurang optimal dalam kerja sama tim,hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang maksimal ketika bekerja dengan timnya.
3. Kurang maksimalnya kinerja pada karyawan PT Padud Jaya Putra mempengaruhi pencapaian yang kurang maksimal disebabkan kurangnya kedisiplinan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Power Distance* terhadap kinerja karyawan pada PT Padud Jaya Putra Kota Banjar?
2. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Padud Jaya Putra Kota Banjar?
3. Bagaimana pengaruh *Power Distance* dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Padud Jaya Putra Kota Banjar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *Power Distance* terhadap kinerja karyawan pada PT Padud Jaya Putra Kota Banjar.
2. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Padud Jaya Putra Kota Banjar.
3. Pengaruh *Power Distance* dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Padud Jaya Putra Kota Banjar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis laksanakan, penulis berharap akan adanya manfaat pasca penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan yaitu ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan *Power Distance*, kerja sama tim dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan kegunaan bagi pihak penulis maupun perusahaan sebagai objek penelitian. Adapun kegunaan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pimpinan PT. Padud Jaya Putra

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang berhubungan dengan *power distance*, kerja sama tim dan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan PT.Padud Jaya Putra

hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis berupa meningkatnya kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dengan adanya perbaikan pada aspek kepercayaan, keterlibatan, dan komunikasi dari pimpinan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diakui perannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

hasil penelitian tersebut, di harapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk mengembangkan serta meneliti lebih lanjut tentang *Power Distance* dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

2.1.1 Teori Ilmu Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam bahasa Italia yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola dan mengatur dalam Aditama (2020:2).

Selanjutnya Manajemen menurut Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa ‘manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu’.

Aditama (2020:1) menyatakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia Lainnya dalam”.

Sedangkan menurut John F. Mee dalam Aditama (2020:2) menyatakan bahwa “Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi

pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia Lainnya.

2.1.1.2 Definisi Manajemen Digital

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang tengah berlangsung, bisnis modern dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin ketat. Manajemen digital, sebagai salah satu komponen kunci dari strategi bisnis, telah memainkan peran yang makin signifikan dalam mencapai tujuan organisasi (Feblicia dan Cuandra 2022).

Kusuma (2023:12) mengemukakan bahwa:

”Manajemen digital, pada dasarnya, melibatkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi guna mengoptimalkan proses bisnis, memperkuat keterlibatan pelanggan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat memanfaatkan potensi data, mengintegrasikan sistem, dan mengembangkan strategi inovatif”.

Pengertian manajemen digital menurut Kusuma (2023:11) merupakan ”praktik mengelola sumber daya dan aktivitas digital, yang meliputi proses digitalisasi untuk mengubah data analog menjadi data digital”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen digital merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan organisasi yang memanfaatkan

teknologi informasi dan komunikasi untuk mengoptimalkan proses bisnis. Manajemen digital tidak hanya berfokus pada proses digitalisasi data dari bentuk analog ke digital, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya dan aktivitas digital secara terintegrasi guna meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat keterlibatan pelanggan, serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fayol dalam Effendi (2015:18) menjelaskan bahwa 'Semua manajer melakukan lima fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi dan mengendalikan'. Menurut Siagan dalam Effendi (2015:18) Bahwa 'Fungsi-fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Motivating, Controlling (PDMC)*'.

Selanjutnya menurut Terry (2015:9) menyatakan bahwa fungsi manajemen dapat di bagi menjadi empat bagian, yaitu sebagai berikut:

1. *Planning* (perencanaan)
Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapaitujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan 17 keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan *visualisasi* dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.
2. *Organizing* (pengorganisasian)
Organizing yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil.
3. *Actuating* (pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama.

4. *Controlling* (pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat di simpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen diantaranya yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

2.1.1.4 Unsur – Unsur Manajemen

Unsur-unsur Manajemen menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:9) yaitu:

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. *Money* (Uang)

Uang di sini memiliki arti faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan merupakan darah dari perusahaan atau organisasi. Keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Method* (Metode)

Merupakan suatu cara menggunakan semua system agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin yang dimaksud di sini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

5. *Material* (Bahan Baku)

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan perjalanan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui system distribusi yang dipakai.

Sedangkan menurut Aditama (2020:4-6) unsur-unsur manajemen adalah

sebagai berikut :

1. Man (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia lah yang paling menentukan. Manusia membuat tujuan dan manusia juga yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja.

2. Money (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (cashflow) dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan, karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membayar gaji karyawan, kebutuhan material dan bahan baku, pembelian dan perawatan peralatan yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuannya.

3. Machine (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat dibutuhkan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta menciptakan efisiensi kerja. Produktivitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti dari tenaga manusia yang terbatas dan memiliki biaya yang relatif besar.

4. Material (Bahan)

Bahan terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus menggunakan material dan bahan baku sebagai salah satu sarana. Sebab bahan dan manusia tidak dapat dipisahkan. Tanpa bahan tidak akan tercapai hasil yang diinginkan. Penentuan jumlah bahan juga menentukan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam aktivitas sehari-harinya.

5. Market (Pasar)

Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai ujung tombak dalam suatu aktivitas bisnis, karena disanalah bisnis bisa mendapatkan keuntungan. Bisnis selalu mengutamakan konsumen dan pasar, dimana sebagai pelaku bisnis apabila ingin berkembang dan maju, maka harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar. Perusahaan yang mampu mengetahui kebutuhan dan keinginan pasar akan tetap bertahan dan mampu bersaing dalam lingkungan persaingan yang kompetitif.

6. Methods (Metode)

Dalam pelaksanaan pekerjaan, diperlukannya metode atau sistem kerja. Suatu sistem yang baik akan memperlancar jalannya suatu pekerjaan. Sebuah metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Metode atau sistem ini bertindak sebagai pemandu sikap dan tingkah laku, serta tata cara dalam proses pekerjaan, sehingga diharapkannya dalam pelaksanaannya sesuai dengan alur dan ketentuan yang berlaku di

perusahaan tersebut. Akan tetapi, hal yang perlu diingat meskipun metode atau sistem yang dibangun sudah cukup baik, tapi orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak memiliki pengalaman, maka hasilnya tidak akan memuaskan.

Menurut Hasibuan (2020:20-21), manajemen terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *Man, Money, Material, Machine, Method* dan *Market*.

1. *Man* (Manusia)
Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
2. *Money* (Uang)
Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan (*Gaji*), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.
3. *Material* (Bahan)
Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan. *Material* merupakan bahan menunjang terciptanya *skill* pada manusia dalam melakukan pekerjaan.
4. *Machine* (Mesin)
Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
5. *Method* (Metode)
Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.
6. *Market* (Pasar)
Tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Maka dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pendapat diatas bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari manusia, uang, bahan baku, mesin, metode. pasar, teknologi dan informasi yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi.

2.1.1.5 Tujuan Manajemen

Selanjutnya menurut Stoner dalam Rivai (2015: 4) bahwa ada beberapa tujuan manajemen antara lain:

1. Dapat menentukan strategi yang efektif dan efisien untuk tujuan.
2. Dapat melakukan evaluasi kerja dan mengkaji ulang dalam penyesuaian strategi kerja.
3. Dapat menjaga dan mengatur personal, keuangan, operasional perusahaan.
4. Dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan perusahaan.
5. Terjalin komunikasi dan kerja sama yang baik.
6. Tidak akan ada kerjaan yang tumpang tindih.
7. Pekerjaan selesai pada tepat waktu.
8. Meminimalisir kesalahan.

Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam oleh Sutrisno (2017:7), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sri Haningsih (2017 : 69-83) Salah satu tujuan manajemen adalah 'mengembangkan strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Efisiensi berarti penghematan uang, sumber daya, dan waktu. Mengubah tugas administratif yang berkaitan dengan efisiensi staf. Menerapkan inovasi untuk meningkatkan pekerja sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Bersedia menerapkan inovasi yang meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Terdapat kemampuan memberikan pedoman yang terencana dan terukur terhadap pencapaian rutin'.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa tujuan manajemen diantaranya adalah menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonsep agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan, melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen, melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen, meninjau kekuatan organisasi dan membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok.

2.1.1.6 Karakteristik Manajemen

Mengikuti saran yang dikemukakan oleh Miao et al.(2020) 'karakteristik manajemen diwakili oleh dua dimensi, yaitu kerendahan hati pemimpin dan pengawasan yang kasar'. "Kerendahan hati dikonseptualisasikan sebagai karakteristik interpersonal yang ada dalam konteks sosial dan menyiratkan antusiasme untuk melihat diri sendiri secara akurat, penghargaan akan kemampuan, dan kontribusi orang lain. Dengan demikian, kerendahan hati dianggap sebagai salah satu karakteristik penting pemimpin yang diperlukan untuk mencapai tujuan ekonomi, sosial,dan lingkungan suatu organisasi . Menurut Fullan (2020) "Para pemimpin yang mencapai keberlanjutan dalam

organisasi mereka bukanlah orang yang berkinerja tinggi melainkan orang yang rendah hati dengan aspirasi karir yang kuat”.

“Pengawasan yang kasar didefinisikan sebagai persepsi bawahan tentang sejauh mana pemimpin menunjukkan perilaku permusuhan, baik secara verbal maupun non-verbal, tidak termasuk kontak fisik”. ‘Pengawasan yang kasar menyebabkan sikap negatif pada bawahan dan mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja’(Sofyan & Rianty, 2023). ‘Ketidakadilan yang muncul di bawah gaya pengawasan yang kasar lebih berpotensi menjadi alasan bawahan untuk tidak menyukai pekerjaan mereka ’(Sofyan & Rianty, 2023).

2.1.1.7 Bidang Kajian Manajemen

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien dengan melaksanakan pemanfaatan sumber daya yang ada. Di mana dalam prosesnya terdiri dari serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian.

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen dikenal sebagai 6M yang terdiri dari manusia (*man*), material (*materials*), mesin (*machine*), tata kerja (*method*), uang (*money*), dan pasar (*market*). Keenam unsur tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya manajemen, tingkat efisiensi dalam setiap kegiatan individu atau kelompok akan lebih baik lagi setiap periodenya, karena manajemen selalu menginginkan segala sesuatunya menjadi lebih baik. Hal tersebut selaras dengan

yang dikemukakan oleh Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:9) sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)
Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. *Money* (Uang)
Uang di sini memiliki arti faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan merupakan darah dari perusahaan atau organisasi. Keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.
3. *Method* (Metode)
Merupakan suatu cara menggunakan semua system agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. *Machine* (Mesin)
Mesin yang dimaksud di sini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.
5. *Material* (Bahan Baku)
Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan perjalanan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.
6. *Market* (Pasar)
Pasar merupakan pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui system distribusi yang dipakai.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018:4), menyatakan bahwa perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya terbagi menjadi 4 bidang manajemen sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja (*man*) yang terdapat pada organisasi agar efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan.
2. Manajemen Pemasaran yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi kebutuhan dan bagaimana cara untuk memenuhi hal tersebut. Selain itu pemasaran dititik beratkan pada penjualan produk atau jasa agar dapat terjual seoptimal mungkin.
3. Manajemen Operasional yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan Pelanggan, dengan teknik produksi

yang seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produksi, hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi.

4. Manajemen Keuangan yaitu kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit. Tugas manajemen keuangan di antaranya merencanakan dari mana pembiayaan bisnis diperoleh dan dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan.

Bidang kajian manajemen menurut Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi,

K. (2020 : 8-10) adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Pemasaran
Manajemen pemasaran adalah proses menganalisis, merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan pemasaran untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan yang menguntungkan dengan konsumen, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan. Intinya: bagaimana perusahaan merencanakan dan mengatur kegiatan pemasaran agar produk laku, konsumen puas, dan perusahaan untung.
2. Manajemen Produksi
Manajemen produksi adalah pengelolaan sumber daya seperti tenaga kerja, mesin, bahan baku, dan alat-alat secara optimal untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuannya agar proses produksi dilakukan seefisien mungkin dengan biaya sekecil mungkin tetapi hasil sebanyak dan sebaik mungkin.
3. Manajemen Keuangan
Manajemen keuangan adalah bidang yang mengatur segala kegiatan keuangan perusahaan, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan dana perusahaan. Fokus utamanya adalah bagaimana dana digunakan dan dialokasikan agar mendatangkan keuntungan dan menjaga kelangsungan perusahaan.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Manajemen SDM adalah pengelolaan tenaga kerja/perkerja dalam organisasi, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, sampai menjaga hubungan kerja yang baik. Intinya: bagaimana perusahaan mengatur pegawai agar produktif, berkembang, dan betah bekerja.

Berdasarkan pengelompokan fungsional manajemen diatas, dapat diketahui bahwa dibutuhkan pengelompokan fungsional guna memudahkan dalam menjalankan perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2020:2), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu(pegawai)”.

Selanjutnya Menurut Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Kemudian menurut Hasibuan (2015:10) manajemen sumber daya manusia adalah” ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan bermasyarakat”.

Sedangkan menurut Sunyoto dalam marihot tua (2015: 1) menyatakan ’bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi’.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:11) terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

- a. *Perencanaan (Planning)*
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. *Pengorganisasian (Organizing)*
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. *Pengarahan (Directing)*
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. *Pengendalian (Controlling)*
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. *Pengadaan (Procurement)*
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. *Pengembangan (Development)*
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
- g. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan.
- i. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. *Kedisiplinan (Discipline)*
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. *Pemberhentian (Separation)*
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Larasati (2018:15-18) menyampaikan bahwa sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif

mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang 18 puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
 - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
 - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
 - b. Pengembangan (Pendidikan dan latihan)
 - c. Kompenasasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
 - d. Pengintegrasian (kepengtingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental, & loyalitas)
 - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
 - g. Pemberhentian (PHK/ putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber

Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
 - c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaiki dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum terbagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang berfokus pada pengaturan tenaga kerja agar selaras dengan tujuan organisasi. Adapun fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan hingga pemberhentian, yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, serta mengatur hubungan kerja agar tercipta kinerja karyawan yang optimal. Secara keseluruhan, inti dari fungsi MSDM menurut para ahli tersebut adalah mengelola karyawan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan perusahaan serta kesejahteraan karyawan.

2.1.3 *Power Distance*

2.1.3.1 *Pengertian Power Distance*

“ *power distance*/Jarak kekuasaan mengacu pada sejauh mana kekuasaan yang tidak merata diterima, atau sejauhmana anggota organisasi yang kurang berkuasa (*less powerful*) menerima bahwa kekuasaan terdistribusi secara tidak sama dalam” (Aliyaningsih, 2020)

Menurut (Fauzi, 2023) *Power distance* adalah :

Sejauh mana individu menerima perbedaan dalam peringkat, status, hak istimewa dan kekuasaan dalam masyarakat. Budaya *power distance* kebanyakan ditimbulkan karena adanya perbedaan jabatan, kekuasaan dan kemampuan finansial dikarenakan atasan memiliki kekuatan yang superior dibandingkan bawahan dan sering terjadi di perusahaan-perusahaan pada umumnya.

Power distance atau jarak kekuasaan adalah keyakinan dari seseorang yang merasakan perbedaan kekuasaan yang tidak sama rata. “Karyawan cenderung menyukai jarak kekuasaan yang rendah karena mereka bisa lebih menghargai pemimpin yang tidak memaksa misalnya imbalan dan pakar, disamping itu mereka akan memiliki sedikit kebebasan dan keleluasaan serta kenyamanan dibandingkan kekuasaan yang ketat” (Korua et al., 2023).

Dari beberapa penjelasan teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut *Power distance* adalah jarak kekuasaan yang muncul karena ketimpangan status dan wewenang dalam organisasi, yang diterima oleh bawahan sebagai sesuatu yang wajar. Budaya ini terjadi karena perbedaan jabatan, status sosial, atau latar belakang. Karyawan cenderung lebih menyukai jarak kekuasaan rendah karena memberikan rasa nyaman dan kebebasan dibanding struktur yang sangat otoriter.

2.1.3.2 *Indikator Power Distance*

Indikator jarak kekuasaan (*power distance*) dari Dorfman & Howell (1988) dalam (Korua et al., 2023) terdiri dari :

1. Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan
2. Tingkat penggunaan otoritas atasan
3. Keterbukaan terhadap saran dan pendapat
4. Tingkat Pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting

Indikator Jarak Kekuasaan menurut Wahyuningsih & Khasanah (2021:45)

sebagai berikut :

1. Kekuatan hierarki formal
Struktur organisasi memiliki aturan dan tingkatan jabatan yang tegas.
2. Ketidaksetaraan akses kekuasaan
Akses terhadap kekuasaan atau keputusan hanya dimiliki oleh pihak atasan.
3. Penghindaran konflik terhadap atasan
Bawahan cenderung menghindari perdebatan atau konflik dengan pimpinan.
4. Instruksi yang bersifat top-down
Keputusan dan instruksi lebih bersifat satu arah dari pimpinan ke bawahan.

Menurut Novita & Hartono (2022: 233) indikator *power distance* adalah

sebagai berikut :

1. Struktur organisasi kaku
Organisasi memiliki hierarki yang tegas dan berjenjang, sehingga alur komando bersifat satu arah dari atasan ke bawahan. Tidak banyak ruang untuk fleksibilitas atau perubahan struktur.
2. Rendahnya partisipasi
Bawahan jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pandangan dan ide mereka kurang diperhatikan karena keputusan didominasi oleh pihak atasan.
3. Takut menolak perintah
Pegawai merasa segan atau takut untuk menolak instruksi yang diberikan oleh atasan, walaupun mungkin tidak sependapat. Hal ini terjadi karena adanya tekanan atau rasa hormat yang berlebihan terhadap otoritas.

Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan Tingkat penggunaan otoritas atasan Keterbukaan terhadap saran dan pendapat Sikap

bawahan terhadap keputusan atasan Tingkat pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting.

2.1.4 Kerja Sama Tim

2.1.4.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Lawasi dan Triatmanto (2017:51) mendefinisikan kerja sama tim “sebagai cara paling efektif untuk menyatukan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil lebih baik”. Kerja sama tim adalah kelompok lebih dari dua orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, serta strategi mengefektifkan karyawan dengan pembagian kerja.

McShane & Glinow(2019:146) menyatakan bahwasannya Kerja sama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Menurut Susanti(2021:226), kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Dapat di sintesiskan, bahwa “*Teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerja sama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi”(Marpuang 2015 : 131).

Maka dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kerja sama tim adalah proses bekerja bersama dalam suatu kelompok yang terdiri dari individu dengan kemampuan dan latar belakang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama secara

efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kerja individu. Kerja sama ini didukung oleh kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian tugas yang jelas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2.1.4.2 Indikator Kerja Sama Tim

Menurut (Sibarani, 2018:19) kerja sama dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tanggung jawab menunjukkan sejauh mana anggota tim bersedia mengambil tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam memberikan tanggung jawab yang merata dapat membentuk kerja sama yang baik diantara tim.
2. Saling kontribusi dengan adanya kerja sama juga dapat dilihat dari sejauh mana anggota tim saling berkontribusi, baik dalam hal tenaga maupun. pemikiran. Kontribusi positif dari setiap anggota tim dapat menciptakan kerja sama yang baik dan efektif.
3. Pengarahan kemampuan ini mengacu pada kemampuan pimpinan untuk mengarahkan kemampuan individu dalam tim secara maksimal. Dengan mengoptimalkan kemampuan setiap anggota tim, kerja sama dapat meningkat dan menghasilkan hasil yang berkualitas.

Indikator kerja sama tim menurut McShane & Von Glinow (2019:152)

yaitu sebagai berikut:

1. Bekerja sama (cooperating) dengan indikator: Tanggung jawab, Saling membantu, dan Menerima pendapat Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
2. Koordinasi (coordinating) dengan indikator Kesatuan tindakan dan Pembagian kerja Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola Kerja sama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
3. Komunikasi (communicating) dengan indikator: Pemahaman dan Tindakan Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan Bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negative).
4. Kenyamanan (comforting) dengan indikator : Menciptakan rasa aman, Suasana kerja efektif dan efisien Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
5. Pemecahan Masalah (conflict resolving) dengan indikator : Memahami masalah dan Strategi penyelesaian masalah Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif

memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

6. Rasa percaya diri (*confident*) dengan indikator: Percaya pada kemampuan diri sendiri dan Berfikir positif Anggota tim yang mampu berpikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan.

Indikator Kerja sama tim menurut Mangkunegara (2016:46) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan bekerja Bersama Anggota tim dapat menyelesaikan pekerjaan secara kolektif dan kompak, tidak bekerja sendiri-sendiri. Setiap orang mau terlibat aktif demi mencapai target bersama.
2. Hubungan yang harmonis Suasana tim terasa nyaman, penuh saling menghargai, dan tidak ada konflik yang mengganggu. Hubungan interpersonal antar anggota berjalan baik.
3. Saling membantu dan mendukung. Jika ada anggota yang mengalami kesulitan, anggota lain siap membantu. Ada rasa empati, tolong-menolong, dan tidak ada sikap saling menyalahkan.
4. Mengejar tujuan bersama secara efektif. Semua anggota memiliki tujuan yang sama dan bergerak ke arah tujuan itu. Setiap tindakan selaras dengan visi tim sehingga pekerjaan jadi lebih terarah dan efisien.

Dari penjelasan teori teori tersebut maka dapat disimpulkan Kerja sama tim yang baik tercermin ketika anggota tim memiliki tanggung jawab bersama, saling membantu dan berkontribusi, komunikasi terbuka, hubungan yang harmonis, serta tujuan yang sama yang dicapai secara terarah dan efektif.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:151) menyebut ‘kinerja sebagai hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi’. Sedangkan menurut Schriber ‘*performance* berakar pada kata *to perform*, yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan dan memenuhi atau menjalankan

kewajiban'. Dalam (Parta & Mahayasa, 2021) “kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Menurut Mangkunegara (2020:67) “mendefinisikan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja karyawan menurut (Chairunnisah et al., 2021:2) adalah Kinerja karyawan adalah kinerja aktual atau prestasi kerja, yang disebut kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dari penjelasan teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan Secara garis besar, kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang diukur dari segikualitas, kuantitas, waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan bagaimana seseorang melaksanakan tugas, memenuhi kewajiban, dan mencapai hasil kerja yang dapat dibuktikan secara nyata dan terukur.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan.
Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan kerja
Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi
Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja
Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas
Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen
Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Menurut Mangkunegara (2020:55) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Kemampuan (ability) Kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan harian, maka ia akan lebih mudah mencapaikinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi membutuhkan orang – orang yang memiliki IQ di atas rata – rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mnggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong dir pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya. Hal ini terlihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sopiah dan Etta, 2018 :352) sebagai berikut :

1. Faktor Individu Faktor yang berhubungan dengan kemampuan individu, motivasi, komitmen dan hal lainnya.
2. Faktor Kepemimpinan Faktor jenis ini mengacu pada kualitas dukungan dan bimbingan dari para atasan dan rekan kerja.
3. Faktor Kelompok/Rekan Kerja Faktor kelompok kerja berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh sesame rekan kerja.
4. Faktor Sistem Faktor sistem berkaitan dengan metode, sistem kerja dan fasilitas yang disediakan didalam perusahaan.
5. Faktor Situasi Faktor situasi berhubungan dengan baik tekanan dan perubahan lingkungan yang berkaitan dengan lingkungan internal dan external.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:75) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
Menggambarkan tingkat keakuratan, kerapihan, dan ketelitian hasil kerja yang dicapai pegawai. Semakin minim kesalahan dan semakin baik mutu hasilnya, maka kualitas kerjanya dinilai baik.
2. Kuantitas pekerjaan
Merujuk pada banyaknya tugas atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditentukan, maka semakin tinggi kuantitas kinerja karyawan.
3. Melaksanakan tugas
Menunjukkan bagaimana seorang karyawan menjalankan pekerjaan sesuai job description dan tanggung jawab yang diberikan. Ini juga mencakup kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur.
4. Tanggung jawab
Menggambarkan kesadaran karyawan dalam menerima tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen, serta bersedia menanggung konsekuensi atas hasil pekerjaannya.
5. Kerja sama
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja, bersikap kooperatif, saling membantu, dan menjaga hubungan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Menurut Kasmir (2016:189-190) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

Indikator kinerja suatu organisasi atau institusi harus memiliki standar kinerja pegawai untuk mengukur kuantitas dan kualitas prestasi yang akan dicapai. Menurut Emron Edison (2016: 195) Untuk mengukur standar kinerja karyawan ditentukan sebagai berikut :

1. Kuantitas Karyawan, yaitu berapa jumlah pegawai yang diberi tugas untuk meraih jumlah produktifitas dalam kurun waktu tertentu.
2. Ketepatan waktu, perlu ditentukan berapa waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu aktivitas dengan output yang maksimal.
3. Ketaatan pada standar operasional prosedur, disiplin, dan dedikasi. Seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi akan dilihat dan dinilai dari hasil atau prestasi yang dicapai.
4. Efektivitas, artinya pemanfaatan sumber daya manusia terbatas dalam suatu organisasi bekerja secara maksimal untuk memperbesar keuntungan tanpa mengalami kerugian sedikitpun.
5. Personalisasi, setiap orang dalam suatu organisasi dalam mengemban tugas berusaha secara mandiri tanpa bantu orang lain atau meminimal bantuan orang lain.

Maka dapat ditarik kesimpulan Secara keseluruhan, indikator kinerja karyawan terdiri dari aspek kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dan kerja sama. Selain itu, standar kinerja juga dapat dilihat dari kepatuhan terhadap prosedur (disiplin kerja), efektivitas pemanfaatan sumber daya, dan kemampuan bekerja mandiri (personalisasi). Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya berdasarkan hasil kerja yang dicapai, tetapi juga proses, sikap, dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *power distance* dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan referensi dalam penelitian pada tabel berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Judul Penelitian	Teknik analisis data	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nikolas Bayu Raditia (2016) Pengaruh Jarak Kekuasaan, Ketidakpastian dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus PT Chemco Harapan Nusantara	Kuantitatif	Hasil dari penelitian bahwa terdapat hubungan jarak kekuasaan, ketidakpastian dengan kinerja karyawan, dimana terdapat tingkat hubungan yang kuat dan dapat berpengaruh signifikan	Terdapat persamaan Variabel <i>Power distance/</i> Jarak Kekuasaan (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Tidak meneliti variabel ketidakpastian dan kepemimpinan
2.	(R. Anggraeni, 2023) Pengaruh Kerja sama tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan bagian produksi lanjutan cv. Sukahati pratama tasikmalaya)	Kuantitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian	Terdapat persamaan Variabel kerja sama tim (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek penelitiannya dan variabel independen disiplin kerja.

			produksi lanjutan.		
3.	(C. P. Anggraeni et al., 2023) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Gtv Hotel and Apartemen dimasa pandemic covid 19	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terdapat persamaan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan	Perbedaan antara penelitian ini adalah perbedaan pada objeknya dan variabel bebas yaitu lingkungan kerja
4.	Dini Hariani Octavia dan Budiono (2021) Pengaruh <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job Satisfaction</i>	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Team Work</i> sangat berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan variabel yaitu <i>Team Work</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>job satisfaction</i>

5.	(Korua et al., 2023) Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Koprasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta	Kuantitatif	Hasil dari penelitian adalah terdapat pengaruh kepemimpinan dan <i>Team Work</i> secara sama terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan variabel yaitu <i>Team Work</i> terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
----	---	-------------	--	--	---

Sumber : Jurnal yang Bereputasi (data diolah kembali).

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015:322) bahwa: "Kerangka pemikiran merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan/persamaan/perbandingan nilai variabel dari suatu sampel dengan sampel yang lain. Berdasarkan landasan teoritis dari hasil penelitian yang relevan, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh *Power Distance* terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar-standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing masing karyawan. Faktor faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan seperti kurangnya hubungan antar pribadi, sesama karyawan dan jarak kekuasaan dari atasan dan bawahan.

Jarak kekuasaan (*power distance*) adalah sejauh mana anggota yang kurang berkuasa dalam masyarakat atau organisasi di suatu negara menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini disesuaikan dengan model yang dikembangkan oleh peneliti Margaret

Oloko dan Martin Ogutu, arak Kekuasaan (*Power Distance*) memiliki pengaruh moderasi yang signifikan dengan arah negatif yang berarti pengaruh moderasi jarak kekuasaan (*power distance*) memperlemah pengaruh *Employee Engegement* terhadap kinerja karyawan. Apabila Jarak Kekuasaan (*Power Distance*) semakin tinggi maka akan semakin memperlemah pengaruh *Employee Engegement* dengan kinerja karyawan.(Rantelimbong et al., 2016).

Dilla (2020) "faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu jarak kekuasaan. Jarak kekuasaan atau dikenal *power distance* adalah batas tertentu seseorang menerima keberadaan distribusi kekuasaan yang tidak seimbang dimasyarakat".

Menurut (Respatiningsih & Sudirjo, 2016) jarak kekuasaan didefinisikan sebagai "*the extent to which the less powerful members of institutions and organization within a country expect and accept that power is distributed unequally*" yang diartikan bahwa sejauhmana anggota- anggota biasa (yang tidak memiliki kekuasaan) sebuah institusi atau organisasi berharap dan mau menerima kenyataan bahwa kekuasaan tidak didistribusikan secara merata.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika *power distance* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kerja sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

Kerja sama tim adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan kerja sama tim untuk pencapaian yang efektif dan efisien.

Menurut Colquitt dkk dalam Sartono (2015:801) menyatakan bahwa: "Proses kerja sama tim memiliki efek positif moderat pada kinerja pegawai, aspek proses tim memiliki pengaruh kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks".

Selanjutnya menurut Schermerhon dalam Sartono (2015:799) menjelaskan bahwa: "Teamwork atau kerja sama tim merupakan proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kerja tim yang tinggi yang berorientasi pada kerja akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi".

Menurut Dewi et al. (2018) menyatakan kerja sama tim memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan kerja sama tim yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menjadi optimal. Karena dengan kerja sama tim dalam kinerja dapat membantu kekurangan satu sama lain.

2.2.3 Pengaruh *Power Distance* dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

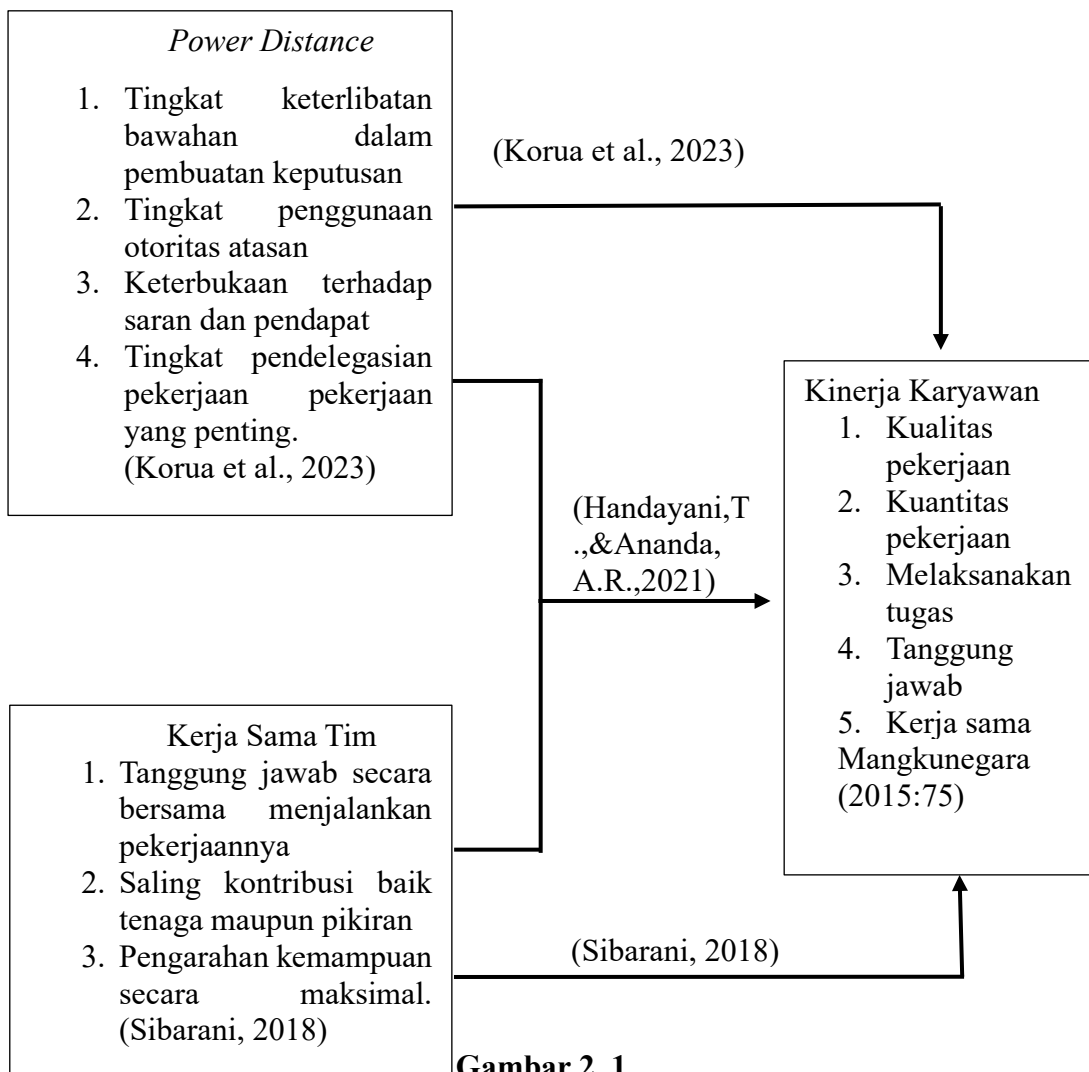
Menurut mangkunegara (2015:10) "Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya".

Jarak kekuasaan yang tidak merata juga menjadi halangan dalam pekerjaan karena timbul suatu asumsi ketidaknyamanan dan tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawannya. Pekerjaan yang baik juga tidak terlepas dari kerja sama tim dan kinerja tim.

Menurut Dilla (2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa Jarak Kekuasaan Dan kerja sama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

‘*Power distance* tinggi dapat menurunkan kinerja, karena komunikasi tidak terbuka dan pengambilan keputusan hanya satu arah. Kerja sama tim yang kuat dapat meningkatkan kinerja, karena mempermudah koordinasi dan penyelesaian tugas’ dalam (Handayani, T., & Ananda, A. R. ,2021).

Berdasarkan kerangka penelitian maka dapat disusun paradigma sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Power Distance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. *Power Distance* dan Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:11) pengertian metode survey adalah "Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis". Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis dipakai guna mengkaji kondisi objek yang alamiah untuk memperoleh data yang lebih mendalam.

Alasan memilih metode survey antara lain karena metode ini bersifat objektif, dapat mengukur dan menganalisis data numerik secara statistik, serta menghasilkan data yang akurat dan dapat dilakukan secara serentak dengan menggunakan kuesioner yang dapat di sebar secara online maupun offline. Metode ini juga memberikan data yang spesifik, jelas, dan rinci dalam bentuk angka sehingga mudah di analisis.

3.2 Definisi dan Oprasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiono (2019:68), Variabel penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Independen

Menurut Sugiono (2019:68) bahwa : variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *power distance* (variabel X1) dan kerja sama tim (variabel X2)

2. Variabel dependen

Menurut Sugiono (2019:68)) Dependent Variable sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keputusan Pembelian (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Oprasionalisasi Variabel

Berdasarkan penjelasan variabel diatas, maka oprasional variabel dapat digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Varibel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1. Variabel independen : <i>power distance</i> (X ₁).	<i>Power distance</i> atau jarak kekuasaan adalah keyakinan dari seseorang yang merasakan perbedaan kekuasaan yang tidak sama rata. Karyawan cenderung menyukai jarak kekuasaan yang rendah karena mereka bisa lebih menghargai pemimpin yang tidak memaksa misalnya imbalan dan pakar, disamping itu mereka akan memiliki sedikit kebebasan dan keleluasaan serta kenyamanan dibandingkan kekuasaan yang ketat (Korua et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan 2. Tingkat penggunaan otoritas atasan 3. Ketebukaan terhadap saran dan pendapat Sikap bawahan terhadap keputusan atasan. 4. Tingkat pendelegasian pekerjaan - pekerjaan yang penting. dalam (Korua et al., 2023) 	Interval
2. Variabel independen Kerja sama Tim (X ₂)	sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya 2. Saling kontribusi baik tenaga maupun pikira. 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal. (Sibarani, 2018) 	interval

	terlihat pada kerja sama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi (Sibarani, 2018)		
3. Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Mangkunegara (2015:75)	Indikator pada kinerja karyawan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab 5. Kerja sama Mangkunegara (2015:75) 	Interval

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono (2019:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi merupakan sumber data pada sebuah penelitian tertentu yang mempunyai jumlah yang tidak sedikit dan tersebar luas.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Padud Jaya Putra sebanyak 40 orang karyawan. Berikut daftar karyawan di PT. Padud Jaya Putra :

Tabel 3. 2
Daftar Karyawan di PT.Padud Jaya Putra

No.	Tugas/Tupoksi	Jumlah
1.	Manajer HRD	1
2.	Manajer Produksi	1
3.	Manajer Keuangan	1
4.	Manajer Pemasaran	1
5.	Karyawan Produksi	30
6.	Sales	6
Total		40

Sumber : Hasil pra survey, 2025

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiono (2019:81) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel sendiri merupakan bagian kecil dari sebuah populasi yang digunakan untuk memperoleh data. Sampel baik merupakan sampel yang bisa mewakili jawaban sebanyak-banyaknya karakteristik dari sebuah populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini memakai *nonprobability sampling* yang mencakup sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019 : 82) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Padud Jaya Putra sebanyak 40 orang karyawan.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Sumber primer

Menurut Sugiyono (2018: 456), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, diperoleh melalui wawancara dengan subjek penelitian atau observasi langsung di lapangan bermaksud memperoleh data yang diperlukan dari karyawan PT Padud Jaya Putra Hasil pengisian kuesioner yang dibagikan untuk para responden merupakan data primer yang dipakai dalam penelitian ini.

2. Sumber Sekunder

Sugiyono (2018: 456) mengemukakan bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen, dan berfungsi sebagai pelengkap data primer. Sumber data diperoleh dari data yang ada di PT. Padud Jaya Putra.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Darwin et al., (2021) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui suatu pengamatan terhadap objek penelitian yang langsung diamati oleh peneliti untuk memperoleh jawaban atau informasi sesuai kebutuhan pada masing-masing variabel, hendaknya peneliti

menggunakan alat panca-indera (seperti penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba).

2. Wawancara

wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, akan tetapi wawancara bisa dikatakan sebagai proses pengumpulan data untuk suatu penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan sesuai kebutuhan dalam penelitian, pertanyaan yang diberikan secara lisan dan tatap muka secara langsung kepada sumber penelitian, peneliti dapat menerima jawaban secara langsung pula dengan mencatat atau merekam atas jawaban-jawaban tersebut (Darwin et al., 2021).

3. Kuesioner

Menurut Darwin et al., (2021) kuesioner (angket) merupakan cara pengumpulan data dengan menyediakan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner untuk diisi oleh responden sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing variabel penelitian, pemberian kuesioner (angket) biasanya pada responden dalam jumlah yang banyak dan diberikan kepada sumber penelitian yang dengan tingkat pemahaman yang memadai minimal bisa membaca dan menulis, pada kuesioner pun disediakan petunjuk atau pedoman pengisian agar responden dapat mengisi jawabannya sesuai dengan petunjuk pengisi serta arahan yang diberikan oleh peneliti. Dalam proses mengolah data yang dihasilkan oleh kuesioner. data tersebut dengan diberikan bobot penilaian dengan

menggunakan jawaban pernyataan yang sesuai dengan pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2020) skala likert yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi orang dalam suatu objek atau fenomena. skala ini melibatkan pilihan 1 hingga 5 jawaban dari pertanyaan tersebut dengan sesuai pengukuran skala likert. Adapun dalam bobot penilaian setiap pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Bobot Penilaian Pertanyaan

Keterangan	Bobot nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2016:94)

4. Dokumentasi

Ahyar et al., (2020) menjelaskan bahwa metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147) “Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Dalam penelitian ini

buat merespons hipotesis deskriptif berkaitan dengan kejadian, data akan diklasifikasikan menurut variabel. sektor ini akan ditelaah perihal distribusi balasan responden kepada kelengkapan indikator yang ditakar, kemudian memperoleh jawaban terhadap masing-masing variabel.

a. Frekuensi

Untuk mengetahui frekuensi dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$f = \text{countIF}(\text{range} : \text{criteria})$$

Sumber: Microsoft Office Excel 2010

Frekuensi (f) = jumlah tingkat persetujuan responden mengenai pernyataan yang telah diisi.

b. Jumlah Skor

Untuk mengetahui jumlah skor dalam perhitungan tanggapan responden ialah:

$$\sum \text{ skor} = f \times \text{ bobot nilai}$$

$\sum \text{ skor}$ = jumlah keseluruhan persetujuan responden mengenai pernyataan yang telah diisi.

c. Persentase

Untuk jumlah persentase dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{Persentase (\%)} p = \frac{f \times 100}{n}$$

Sumber: Sugiyono (2017:109)

p = Presentase

f = Frekuensi dari setiap jawaban kuisisioner

n = Jumlah responden

d. Rata-Rata

Untuk mendapatkan hasil rata-rata dari pernyataan kuisioner dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata - Rata} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{Jumlah Frekuensi}}$$

Sumber Sugiyono (2017:95)

e. Data Interval

Untuk menentukan Kriteria :

Nilai tertinggi : Bobot terbesar x Jumlah Pernyataan x n

Nilai terendah : Bobot terbesar x Jumlah Pernyataan x n

Untuk Menentukan Klasifikasi

Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah}}$$

Sumber Sugiyono (2017:95)

3.5.2 Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam hal ini analisis koefisien korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menghitung koefisien korelasi, maka dalam penelitian ini akan digunakan rumus koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2020:183)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

$\sum X$ = Jumlah Pengamatan Variabel Independen

$\sum Y$ = Jumlah Pengamatan Variabel dependen

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian Variabel X dan Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah Kuadrat Dari Pengamatan Variabel X

$(\sum X)^2$ = Jumlah Kuadrat Dari Jumlah Pengamatan Variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah Kuadrat Dari Pengamatan Variabel Y

Untuk menafsirkan kekuatan hubungan digunakan skala penafsiran dari besarnya nilai korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Pedoman untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2017: 184)

b. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel dependen.

Rumus Korelasi ganda dua variabel adalah sebagai berikut :

$$R_{y_{x_1 x_2}} = \frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_2} \cdot r_{yx_1} \cdot r_{x_1 x_2}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}$$

Sumber : (Sugiyono (2020:183)

Keterangan :

$R_{y_{x_1 x_2}}$: Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama sama dengan Variabel Y.

r_{yx_1} : Korelasi product moment antara X1 dan Y.

r_{yx_2} : Korelasi product moment antara X2 dan Y.

$r_{x_1 x_2}$: Korelasi product moment antara X1 dan X2

2. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah aktivitas mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Dimana nilai R^2 yang kecil bermanfaat menerangkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut ini rumus dalam mencari koefisien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd: Koefisien Determinasi

r : nilai koefisien Korelasi Product moment

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi yang mempunyai satu, dua, atau lebih variabel independen Sugiyono (2016:192), Analisa ini 42 digunakan apabila variabel independent yang digunakan pada sebuah penelitian berjumlah 2 atau lebih. Analisa ini digunakan untuk mencari korelasi antara variabel independent dengan variabel dependent apakah masing-masing dari variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linier berganda memakai rumus sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016:192)

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (variabel respons)
- x1 = promosi
- x2 = kualitas produk
- a = nilai konstanta/perpotongan garis pada sumbu X
- b1b2 = koefisien regresi variabel X

4. Uji Hipotesis (uji signifikasi)

Dalam penelitian ini, peneliti memakai dua cara dalam uji hipotesis, yakni uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

- a. Uji t (Uji hipotesis secara parsial)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji statistik t menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t berguna untuk

mengetahui jika masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian menggunakan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian uji t ialah:

- 1) jika nilai t hitung $>$ t tabel serta nilai signifikansi $<$ 0,05 maka hipotesis diterima.
- 2) jika nilai t hitung $<$ t tabel serta nilai signifikansi $>$ 0,05 maka hipotesis ditolak.

Menurut Sugiono (2015:250) rumus untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh dari adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t : Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r : nilai koefisien korelasi

n : Banyaknya sampel

b. Uji F (Uji hipotesis secara simultan)

Menurut Ghazali (2018:98) Uji F dilakukan untuk menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak atau tidak berpengaruh secara simultan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas F lebih

kecil dari alpha 0,05 maka dikatakan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.. Berikut merupakan kriteria pengujian uji F adalah:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Pengujian hipotesis menurut (Wardani, 2020) dapat digunakan rumus signifikansi korelasi ganda sebagai berikut :

$$f = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

r^2 : Koefisiensi korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

dk : $(n-k-1)$ derajat kebebasan

Dimana : k = banyaknya variabel bebas

3.6 Tempat dan Waktu Penelitian

3.6.1 Tempat penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Padud Jaya Putra yang berlokasi di Jalan Pataruman, Kec. Pataruman, Kota Banjar, Jawa Barat 46323, Indonesia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Padud Jaya didirikan sejak tahun 1968 oleh H. Ili Sunarya. Terletak di wilayah timur Kota Banjar yang lebih tepatnya di Jl. Pataruman no.87 RT 01 RW 04 Kec. Pataruman Kota Banjar Patroman Jawa Barat. Padud Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang tembakau, pasar tembakau yang diterjuni oleh Padud Jaya adalah pasar tembakau iris dan saat itu Padud Jaya merupakan perusahaan tembakau iris pertama di Kota Banjar. Perusahaan ini didirikan atas banyaknya masyarakat sekitar yang mempunyai ketertarikan atas tembakau iris. PT Padud Jaya senantiasa berkomitmen untuk kualitas akan rasa dan aroma pada produk tembakaunya, hal itu merupakan beberapa kunci utama yang selalu diprioritaskan oleh PT Padud Jaya.

Salah satu aset utama yang dimiliki oleh PT. Padud Jaya adalah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu aspek SDM menjadi fokus khusus bagi perusahaan untuk dikembangkan agar kinerja para karyawan di PT. Padud Jaya selalu meraih hal positif. Menyadari hal tersebut, perusahaan yakin bahwa perlu adanya dukungan untuk meraih sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, serta berorientasi pada kebutuhan di masa depan. Secara umum dan sampai saat ini, PT. Padud Jaya masih menggunakan tenaga manusia dalam proses produksi tembakau,

pencampuran bumbu, hingga tahap pengemasan, meskipun penggunaan mesin masih tetap dipergunakan .

Sejak didirikan pada tahun 1968, Padud Jaya memiliki satu varian rasa dengan dua pilihan jenis tembakau. Hingga saat ini, Padud Jaya telah memiliki tiga varian rasa dengan masing-masing dua jenis tembakau. Pada tahun 2004, Padud Jaya mencoba inovasi dengan mengeluarkan rokok dengan nama Padud Mild. Namun seiring berjalannya waktu, kiprah Padud Mild itu semakin hari semakin turun produksinya, karena kala itu kelangkaan dan tingginya harga cengkeh yang menjadi salah satu campuran utama pada rokok itu mulai membuat Padud Jaya mulai goyah dengan mempertahankan produknya. Hingga pada tahun 2008, Padud Mild sudah tidak diproduksi lagi. Pasar terbesar PT. Padud berada di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Hingga saat ini, Padud Jaya terkenal dengan penjualan tembakau irisnya.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

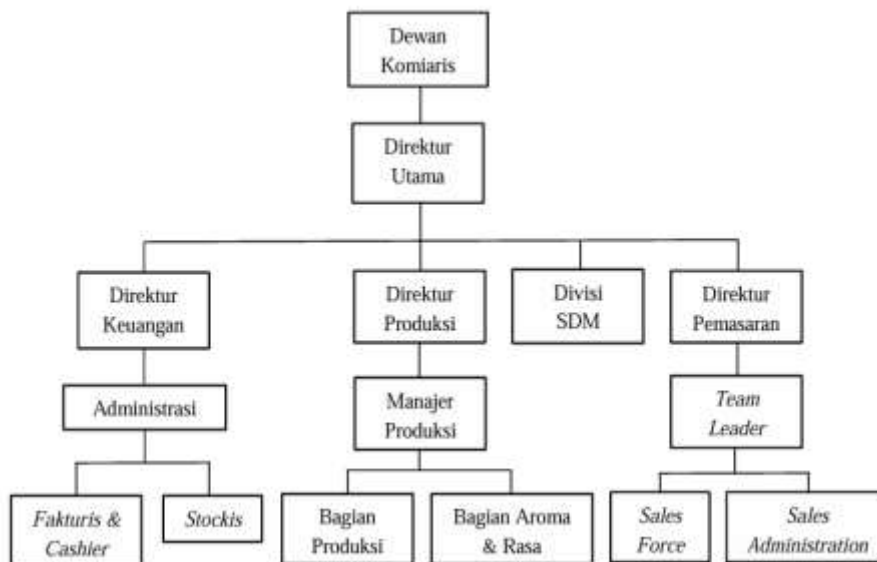
Visi adalah gambaran ideal tentang masa depan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, baik itu perusahaan, lembaga, atau individu. Visi memberikan arah dan tujuan jangka panjang, serta menginspirasi anggota organisasi untuk bekerja mencapai tujuan tersebut. Visi PT. Padud Jaya Putra yaitu : “Menjadi perusahaan tembakau kelas nasional yang kompetitif, unggul dalam rasa dan aroma”. Sedangkan Misi adalah pernyataan tentang apa yang akan dilakukan untuk mencapai visi. Misi juga bisa diartikan sebagai tindakan operasional yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi. Singkatnya, misi adalah langkah-langkah atau

cara untuk mencapai tujuan yang lebih besar (visi). Misi PT. Padud Jaya Putra adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan komitmen dan nilai terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan dalam menjaga kepercayaan pelanggan.
- b. Membangun kinerja yang efektif dan efisien guna menjaga kualitas produk.
- c. Mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme bagi kepuasan pelanggan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, serta hubungan koordinasi dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar:



Sumber : PT Padud Jaya (2025)

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT Padud Jaya Kota Banjar

Berikut merupakan uraian tugas dari setiap posisi dalam struktur organisasi PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar yang menggambarkan fungsi, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarbagian di dalam perusahaan:

1. Dewan Komisaris, bertanggung jawab untuk:
 - a. Melakukan pengawasan terhadap jalannya perusahaan dan memberikan arahan strategis.
 - b. Memastikan perusahaan beroperasi sesuai prinsip tata kelola yang baik.
 - c. Mengevaluasi kinerja Direksi dan memberikan rekomendasi peningkatan.
 - d. Menyetujui kebijakan besar terkait keuangan, investasi, dan ekspansi bisnis.
2. Direktur Utama, bertanggung jawab untuk:
 - a. Mengendalikan keseluruhan operasional dan strategi perusahaan.
 - b. Mengambil keputusan strategis terkait produksi, pemasaran, keuangan, dan SDM.
 - c. Menetapkan kebijakan perusahaan agar sesuai dengan visi, misi, dan regulasi industri tembakau.
 - d. Memimpin koordinasi antar divisi dan memastikan target perusahaan tercapai.
3. Direktur Keuangan, bertanggung jawab untuk:
 - a. Mengelola seluruh aspek keuangan perusahaan, termasuk penganggaran, cash flow, dan pelaporan keuangan.
 - b. Menyusun kebijakan keuangan untuk menjaga stabilitas finansial perusahaan.
 - c. Melakukan analisis keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan.

- d. Mengawasi kegiatan administrasi terkait transaksi dan pencatatan keuangan.

Adapun untuk menjalankan fungsi tersebut, Direktur Keuangan dibantu oleh beberapa divisi pendukung di bawahnya yaitu:

1. Bagian Administrasi, bertanggung jawab untuk:
 - a. Mengelola administrasi umum, arsip, dokumen legal, dan surat-menyerat.
 - b. Melakukan pencatatan transaksi keuangan dan operasional.
 - c. Membantu dalam penyusunan laporan keuangan harian hingga bulanan.
2. *Fakturis* dan *Cashier*, bertanggung jawab untuk:
 - a. Menerbitkan faktur penjualan dan memastikan kesesuaian data transaksi.
 - b. Mengelola pembayaran masuk dan keluar.
 - c. Menyusun laporan kas harian dan melakukan rekonsiliasi pembayaran dengan tim sales.
3. *Stockis*, bertanggung jawab untuk:
 - a. Mengelola persediaan bahan baku tembakau, bahan pendukung, dan produk jadi.
 - b. Melakukan kontrol stok, pencatatan, dan perhitungan fisik secara berkala.
 - c. Berkoordinasi dengan produksi dan pemasaran untuk memastikan ketersediaan produk.

4. Direktur Produksi, bertanggung jawab untuk:

- a. Mengawasi keseluruhan proses produksi tembakau dari bahan baku hingga produk jadi.
- b. Memastikan kualitas produksi sesuai standar perusahaan.
- c. Merencanakan kapasitas produksi dan pengendalian biaya.
- d. Berkoordinasi dengan manajer produksi untuk kelancaran operasional harian.

Adapun untuk menjalankan fungsi tersebut, Direktur Produksi dibantu oleh beberapa divisi pendukung di bawahnya yaitu:

1. Manajer Produksi, bertanggung jawab untuk:

- a. Mengatur jadwal produksi dan memastikan penggunaan sumber daya secara efisien.
- b. Mengawasi alur produksi, tenaga kerja pabrik, serta kepatuhan terhadap SOP.
- c. Mengidentifikasi kendala operasional dan mencari solusi teknis.
- d. Menjaga standar kebersihan, keamanan, dan kualitas dalam lingkungan produksi tembakau.

2. Bagian Produksi, bertanggung jawab untuk:

- a. Melaksanakan proses pengolahan tembakau sesuai SOP.
- b. Mengoperasikan mesin, melakukan sortasi, pengeringan, pencampuran, dan pengemasan.
- c. Melaporkan kendala teknis atau kerusakan mesin.
- d. Menjaga kualitas produksi dan keselamatan kerja.

3. Bagian Aroma dan Rasa, bertanggung jawab untuk:
 - a. Mengembangkan dan meracik formula aroma dan rasa tembakau.
 - b. Melakukan uji kualitas terhadap campuran tembakau.
 - c. Menjaga konsistensi formula pada setiap *batch* produksi.
 - d. Berkolaborasi dengan tim produksi untuk memastikan kesesuaian standar produk.

5. Divisi SDM (Sumber Daya Manusia), bertanggung jawab untuk:
 - a. Mengelola rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.
 - b. Menangani sistem kompensasi, tunjangan, dan administrasi kepegawaian.
 - c. Melakukan penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi.
 - d. Mengurus kedisiplinan, hubungan industrial, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan industri tembakau.

6. Direktur Pemasaran, bertanggung jawab untuk:
 - a. Menyusun strategi pemasaran, distribusi, dan penjualan produk tembakau.
 - b. Menganalisis pasar, kompetitor, dan peluang ekspansi.
 - c. Mengembangkan kebijakan harga, promo, dan program penjualan.
 - d. Mengawasi tim *sales* dan administrasi penjualan.

Adapun untuk menjalankan fungsi tersebut, Direktur Pemasaran dibantu oleh beberapa divisi pendukung di bawahnya yaitu:

1. *Team Leader*; bertanggung jawab untuk:
 - a. Memimpin dan mengarahkan tim sales dalam mencapai target penjualan.

- b. Memantau performa *sales* harian dan mengatur rencana kunjungan pelanggan.
 - c. Melaporkan hasil penjualan serta memberikan strategi peningkatan.
 - d. Melatih dan mendukung anggota *sales force*.
2. *Sales Force*, bertanggung jawab untuk:
- a. Melakukan penjualan langsung produk tembakau ke distributor, pengecer, atau mitra dagang.
 - b. Melakukan *canvassing*, promosi, dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan.
 - c. Memantau stok di lapangan dan melaporkan permintaan pasar.
 - d. Menjalankan strategi marketing yang ditetapkan oleh *team leader* dan direktur pemasaran.
3. *Sales Administration*, bertanggung jawab untuk:
- a. Mengelola administrasi penjualan, termasuk *entry order*, pengarsipan, dan penyajian laporan.
 - b. Mengontrol dokumen nota, faktur, dan pengiriman barang.
 - c. Mendukung kebutuhan administrasi harian bagi tim *sales force*.

Dalam penelitian ini, divisi yang bertanggung jawab mengurus mengenai kompensasi, motivasi, dan penilaian kinerja karyawan di perusahaan adalah divisi SDM (Sumber Daya Manusia). Divisi SDM di PT. Padud Jaya memiliki beberapa tugas seperti memberikan dan mengelola kompensasi untuk para karyawan perusahaan, kemudian dalam pemberian motivasi kepada karyawan, dan penilaian kinerja karyawan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Karakteristik umum responden penelitian ini akan diuraikan secara deskriptif dalam beberapa tabel yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Identitas ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup tentang kondisi responden dan kaitannya dengan masalah-masalah dan tujuan penelitian yang dikonsumsi. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	35%
2.	Perempuan	26	65%
Jumlah		40	100%

Sumber: data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian di PT. Padud Jaya Kota Banjar yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 65%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau sebesar 35%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa 40 responden penelitian di PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar didominasi oleh perempuan. Hal ini memberikan gambaran bahwa perusahaan lebih banyak melibatkan tenaga kerja perempuan dalam aktivitas operasionalnya, terutama pada jenis pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	1	2,5%
21-30 Tahun	7	17,5%
31-40 Tahun	6	15%
41-50 Tahun	16	40%
>50 Tahun	10	25%
Jumlah	40	100

Sumber: data yang diolah tahun 2025

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 40 responden di PT. Padud Jaya Kota Banjar, kelompok usia 41-50 tahun mendominasi yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, kemudian dari kelompok usia >50 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, selanjutnya kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%, kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 15% dan dari kelompok usia <20 tahun sebanyak 1 orang atau 3,2%. Dapat disimpulkan bahwa 40 responden di PT. Padud Jaya didominasi oleh kelompok usia 41-50 Tahun. Hal ini memberikan gambaran bahwa PT. Padud Jaya yang telah berdiri sejak tahun 1968 cenderung mempekerjakan tenaga kerja dengan usia produktif menengah, yang umumnya memiliki pengalaman panjang serta pemahaman yang baik mengenai proses produksi tembakau di perusahaan. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkatan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	11	27,5%
SMP	12	30%
SMA	11	27,5%
Diploma	0	0%
Sarjana	6	15%
Pascasarjana	0	0%
Jumlah	40	100

Sumber: data yang diolah tahun 2025

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 40 responden di PT. Padud Jaya Kota Banjar, responden dari tingkatan pendidikan SMP mendominasi yaitu sebanyak 12 orang atau 30%, kemudian dari tingkatan pendidikan SD sebanyak 11 orang atau 27,5%, tingkatan pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 27,5%, dari tingkatan pendidikan sarjana sebanyak 6 orang atau 15%, selanjutnya tidak ada responden dengan tingkatan pendidikan diploma dan pascasarjana. Dapat disimpulkan bahwa 40 responden di PT. Padud Jaya didominasi dari tingkatan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal ini memberikan gambaran bahwa karakteristik pekerjaan di PT. Padud Jaya, khususnya di bagian produksi tembakau, tidak menuntut tingkat pendidikan yang tinggi tetapi lebih mengutamakan kemampuan kerja manual, ketelitian, dan pengalaman kerja. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	0	0%
1-5 Tahun	17	42,5%
6-10 Tahun	16	40%
>10 Tahun	7	17,5%
Jumlah	40	100

Sumber: data yang diolah tahun 2025

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 40 responden di PT. Padud Jaya Kota Banjar, lama bekerja selama 1-5 tahun mendominasi yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5%, kemudian lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau 40%, selanjutnya lama bekerja >10 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%, dan tidak ada responden dengan lama bekerja <1 tahun. Dapat disimpulkan bahwa 40 responden di PT. Padud Jaya didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1-5 Tahun. Artinya hampir setengah responden merupakan karyawan dengan lama bekerja relatif baru dan menengah. Sedangkan untuk karyawan berpengalaman >10 tahun jumlahnya sedikit.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti

Variabel dalam penelitian ini yaitu *Power Distance* (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Adapun untuk mengetahui deskripsi variabel, digunakan perhitungan sebagai berikut:

Bobot tertinggi = 5

Bobot terendah = 1

Sampel = 40

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \sum \text{sampel}$$

$$= 5 \times 40$$

$$= 200$$

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \sum \text{sampel}$$

$$= 1 \times 40$$

$$= 40$$

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$= \frac{200 - 40}{5}$$

$$= 32$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, selanjutnya dijadikan dasar untuk menginterpretasikan tanggapan responden, akan disajikan dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4. 5
Kriteria Interpretasi

Interval Skor	Kriteria/Interpretasi
169 – 200	Sangat Setuju
137 – 168	Setuju
105 – 136	Kurang Setuju
73 – 104	Tidak Setuju
40 – 72	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data diolah Tahun 2025

4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang *Power Distance* pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Power Distance merupakan jarak kekuasaan yang muncul karena ketimpangan status dan wewenang dalam organisasi, yang diterima oleh bawahan sebagai sesuatu yang wajar. *Power Distance* dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator yang dikemukakan oleh Korua, et al., 2023 yang terdiri dari Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan, Tingkat penggunaan otoritas atasan, Keterbukaan terhadap saran dan pendapat serta Tingkat pendelegasian pekerjaan – pekerjaan yang penting. *Power Distance* dioperasionalkan ke dalam 10 item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Melibatkan Karyawan dalam Memecahkan Masalah.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	13	32,5%	65
2	Setuju	4	20	50%	80
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	1	2,5%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,5%	1
Total			40	100%	163
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 50%. Dari semua pernyataan

diperoleh total skor 163 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra sudah melibatkan karyawan dalam proses pemecahan masalah di lingkungan kerja.

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pempinan Melibatkan Karyawan dalam Membuat Keputusan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	3	7,5%	15
2	Setuju	4	24	60%	96
3	Kurang Setuju	3	6	15%	18
4	Tidak Setuju	2	7	17,5%	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	143
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 60%, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 6 orang responden atau 15% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,5% menjawab Sangat Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 143 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Saya Memberikan
Kesempatan Kepada Karyawan untuk Mengemukakan Pendapat Sebelum
Keputusan di ambil.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	3	7,5%	15
2	Setuju	4	22	55%	88
3	Kurang Setuju	3	11	27,5%	33
4	Tidak Setuju	2	4	10%	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	144
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 55%, sebanyak 11 orang responden atau 27,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,5% menjawab Sangat Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 144 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada PT. Padud Jaya Putra memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat sebelum keputusan diambil.

2. Tingkat penggunaan otoritas atasan

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat penggunaan otoritas pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Mampu Memberikan
Arahan kepada Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20%	40
2	Setuju	4	25	62,5%	100
3	Kurang Setuju	3	2	5%	6
4	Tidak Setuju	2	5	12,5%	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	156
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 156 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Mampu Mendelegasikan
Wewenang Dengan Baik kepada Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	15%	30
2	Setuju	4	18	45%	72
3	Kurang Setuju	3	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju	2	7	17,5%	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	143
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 45%, sebanyak 9 orang responden

atau 22,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 6 orang responden atau 15% menjawab Sangat Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 143 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra mampu mendelegasikan wewenang dengan baik kepada karyawan.

3. Keterbukaan terhadap saran dan pendapat

Untuk mengetahui sejauh mana keterbukaan terhadap saran dan pendapat pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Dapat Menghargai
Pendapat dari Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	15	37,5%	75
2	Setuju	4	19	47,5%	76
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	1	2,5%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	168
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 168 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra mampu menghargai pendapat dari karyawan.

Tabel 4. 12
Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Memiliki Kesempatan
Untuk Berargumentasi.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5%	25
2	Setuju	4	24	60%	96
3	Kurang Setuju	3	6	15%	18
4	Tidak Setuju	2	5	12,5%	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	149
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 60%, sebanyak 6 orang responden atau 15% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 149 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk berargumentasi di lingkungan kerja.

Tabel 4. 13
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pendapat Karyawan di
Pertimbangkan dalam Proses Pengambilan Keputusan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	30%	60
2	Setuju	4	20	50%	80
3	Kurang Setuju	3	6	15%	18
4	Tidak Setuju	2	2	5%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	162
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 50%, sebanyak 12 orang responden atau 30% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 6 orang responden atau 15% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 162 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pendapat karyawan di pertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan.

4. Tingkat pendelegasian pekerjaan – pekerjaan yang penting

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Memberikan Kepercayaan Penuh Terhadap Pekerjaan Kepada Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	10	25%	50
2	Setuju	4	23	57,5%	92
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	2	5%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	161
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 57,5%, sebanyak 10 orang responden atau 25% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari

semua pernyataan diperoleh total skor 161 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra memberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan kepada karyawan.

Tabel 4. 15
Tanggapan Responden atas Pernyataan Pemimpin Tepat Dalam
Memberikan Tugas Kepada Karyawan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	10	25%	50
2	Setuju	4	25	62,5%	100
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	165
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%, sebanyak 10 orang responden atau 25% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Kurang Setuju, tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 165 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada PT. Padud Jaya Putra tepat dalam memberikan tugas kepada karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel *Power Distance* pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar. Maka didapat rekapitulasi tanggapan responden yang disajikan dalam Tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4. 16
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel *Power Distance*

No	Uraian	Skor Ideal	Capaian Skor	Skor Rata-Rata
Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan				
1.	Pemimpin melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah.	200	163	150
2.	Pemimpin melibatkan karyawan dalam membuat keputusan.	200	143	
3.	Pemimpin saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat sebelum keputusan di ambil.	200	144	
Tingkat penggunaan otoritas atasan				
4	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada karyawan .	200	156	149,5
5	Pemimpin mampu mendelegasikan wewenang dengan baik kepada karyawan.	200	143	
Keterbukaan terhadap saran dan pendapat				
6	Pemimpin dapat menghargai pendapat dari karyawan.	200	168	159,6
7	Karyawan memiliki kesempatan untuk berargumentasi.	200	149	
8	Pendapat karyawan di pertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.	200	162	
Tingkat Pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting				
9	Pemimpin memberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan kepada karyawan.	200	161	163
10	Pemimpin tepat dalam memberikan tugas kepada karyawan.	200	165	
Jumlah		2000	1.554	622,1
Rata-Rata		200	155,4	155,5

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tingkat pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting sebesar 163 sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator tingkat penggunaan otoritas atasan sebesar 149,5. Adapun total skor yang diperoleh sebesar 1.554 atau di rata-ratakan sebesar 155,4. Untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi secara keseluruhan = $5 \times 40 \times 10 = 2.000$

Nilai terendah secara keseluruhan = $1 \times 40 \times 10 = 400$

Jumlah kriteria pertanyaan = 5

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{2000 - 400}{5} \\ &= 320 \end{aligned}$$

Tabel 4. 17
Pedoman Interpretasi tentang *Power Distance*

Interval Penilaian	Klasifikasi Penilaian
1.681 – 2.000	Sangat Tinggi
1.361 – 1.680	Tinggi
1.041 – 1.360	Kurang Tinggi
721 – 1.040	Rendah
400 – 720	Sangat Rendah

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan rekapitulasi pada Tabel 4.16 skor yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *Power Distance* adalah sebesar 1.554 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.17 skor tersebut berada pada interval 1.361-1.680 dengan klasifikasi penilaian Tinggi. Hal ini memberikan makna bahwa *Power Distance* pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra sudah tinggi.

4.1.3.2 Hasil Penelitian tentang Kerja Sama Tim pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Kerja Sama Tim merupakan proses bekerja bersama dalam suatu kelompok yang terdiri dari individu dengan kemampuan dan latar belakang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kerja individu. Kerja Sama Tim dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dikemukakan oleh Sibarani 2018 yang terdiri dari Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya, saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran, dan pengarahan kemampuan secara maksimal. Kerja Sama Tim dioperasionalkan ke dalam 10 item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya

Untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Prosedur yang Ditentukan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	18	45%	90
2	Setuju	4	12	30%	48
3	Kurang Setuju	3	2	5%	6
4	Tidak Setuju	2	7	17,5%	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,5%	1
Total			40	100%	159
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 45%, sebanyak 12 orang

responden atau 30% menjawab Setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Kurang Setuju dan 1 orang atau 2,5% menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 159 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan.

Tabel 4. 19
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Merasa Hasil Kerja Merupakan Wujud Kekompakan Bersama.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	11	27,5%	55
2	Setuju	4	11	27,5%	44
3	Kurang Setuju	3	16	40%	48
4	Tidak Setuju	2	2	5%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	151
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, sebanyak 11 orang responden atau 27,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 11 orang responden atau 27,5% menjawab Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 151 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim merasa hasil kerja merupakan wujud kekompakan bersama.

Tabel 4. 20
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Saling Mendukung
Dalam Menyelesaikan Tanggung Jawab Pekerjaan.

No	Tanggan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	13	32,5%	65
2	Setuju	4	20	50%	80
3	Kurang Setuju	3	4	10%	12
4	Tidak Setuju	2	3	7,5%	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	163
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 50%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 163 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim saling mendukung dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

2. Saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran

Untuk mengetahui sejauh mana saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 21
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Saling Membantu
Serta Berkontribusi dalam Pekerjaan.

No	Tanggan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	21	52,5%	105
2	Setuju	4	14	35%	56
3	Kurang Setuju	3	2	5%	6
4	Tidak Setuju	2	3	7,5%	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	173
Interpretasi			Sangat Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5%, sebanyak 14 orang responden atau 35% menjawab Setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,5% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Kurang Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 173 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Sangat Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim saling membantu serta berkontribusi dalam pekerjaan.

Tabel 4. 22
Tanggapan Responden atas Pernyataan Setiap Anggota Tim Berkontribusi Besar Terhadap Keberhasilan Tim.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	9	22,5%	45
2	Setuju	4	16	40%	64
3	Kurang Setuju	3	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju	2	6	15%	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	148
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, sebanyak 9 orang responden atau 22,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 6 orang responden atau 15% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 148 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim berkontribusi besar terhadap keberhasilan tim.

Tabel 4. 23
Tanggapan Responden atas Pernyataan Setiap Anggota Tim Saling Berkontribusi dengan Tenaga dan Pikiran dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	17	42,5%	85
2	Setuju	4	10	25%	40
3	Kurang Setuju	3	9	22,5%	27
4	Tidak Setuju	2	4	10%	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	160
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 160 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim saling berkontribusi dengan tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 24
Tanggapan Responden atas Pernyataan Rekan Kerja Saya Menghargai Kontribusi Saya dalam Tim.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	16	40%	80
2	Setuju	4	13	32,5%	52
3	Kurang Setuju	3	8	20%	24
4	Tidak Setuju	2	3	7,5%	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	162
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 40%, sebanyak 13 orang

responden atau 32,5% menjawab Setuju, sebanyak 8 orang responden atau 20% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,5% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 162 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja di PT. Padud Jaya Putra menghargai kontribusi responden di dalam tim.

3. Pengarahan kemampuan secara maksimal

Untuk mengetahui sejauh mana pengarahan kemampuan secara maksimal pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 25
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Berusaha Mengarahkan Kemampuan Secara Maksimal dalam Pekerjaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	7	17,5%	35
2	Setuju	4	9	22,5%	36
3	Kurang Setuju	3	19	47,5%	57
4	Tidak Setuju	2	5	12,5%	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	138
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5%, sebanyak 9 orang responden atau 22,5% menjawab Setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Tidak Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 138 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap

anggota tim berusaha mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam pekerjaan.

Tabel 4. 26
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Menggunakan Keterampilan dan Keahlian Secara Optimal untuk Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	9	22,5%	45
2	Setuju	4	21	52,5%	84
3	Kurang Setuju	3	4	10%	12
4	Tidak Setuju	2	6	15%	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	153
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 153 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim menggunakan keterampilan dan keahliannya secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 27
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Mengerahkan Seluruh Potensi yang Dimiliki untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	30%	60
2	Setuju	4	11	27,5%	44
3	Kurang Setuju	3	15	37,5%	45
4	Tidak Setuju	2	2	5%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			40	100%	153
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 37,5%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 153 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa setiap anggota tim mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel Kerja Sama Tim pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar maka didapat hasil rekapitulasi tanggapan responden yang disajikan dalam Tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4. 28
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kerja Sama Tim

No	Uraian	Skor Ideal	Capaian Skor	Skor Rata-Rata
Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya				
1.	Saya dan tim bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan.	200	159	157,6
2.	Saya dan tim merasa hasil kerja merupakan wujud kekompakan bersama.	200	151	
3.	Saya dan tim saling mendukung dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.	200	163	
Saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran				
4.	Saya dan tim saling membantu serta berkontribusi dalam pekerjaan.	200	173	160,75
5.	Setiap anggota tim berkontribusi besar terhadap keberhasilan tim.	200	148	
6.	Setiap anggota tim saling berkontribusi dengan tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan.	200	160	
7.	Rekan kerja saya menghargai kontribusi saya dalam tim.	200	162	

Pengarahan kemampuan secara maksimal				
8.	Saya dan tim berusaha mengarahkan kemampuan secara maksimal dalam pekerjaan.	200	138	148
9.	Saya dan tim menggunakan keterampilan dan keahlian secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.	200	153	
10.	Saya dan tim mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	200	153	
Jumlah		2.000	1.560	466,35
Rata-Rata		200	156	155,45

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran sebesar 160,75 sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator pengarahan kemampuan secara maksimal sebesar 148. Adapun total skor yang diperoleh sebesar 1.560 atau di rata-ratakan sebesar 156. Untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi secara keseluruhan = $5 \times 40 \times 10 = 2.000$

Nilai terendah secara keseluruhan = $1 \times 40 \times 10 = 400$

Jumlah kriteria pertanyaan = 5

Interval = $\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas Interval}}$

$$= \frac{2000 - 400}{5}$$

$$= 320$$

Tabel 4. 29
Pedoman Interpretasi tentang Kerja Sama Tim

Interval Penilaian	Klasifikasi Penilaian
1.681 – 2.000	Sangat Tinggi
1.361 – 1.680	Tinggi
1.041 – 1.360	Kurang Tinggi
721 – 1.040	Rendah
400 – 720	Sangat Rendah

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.28 skor yang diperoleh dari tanggapan responden tentang Kerja Sama Tim adalah sebesar 1.560 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.29 skor tersebut berada pada interval 1.361-1.680 dengan klasifikasi penilaian Tinggi. Hal ini memberikan makna bahwa Kerja Sama Tim pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar sudah tinggi.

4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang diukur dari segikualitas, kuantitas, waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:75) yang terdiri dari Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kerja sama. Kinerja Karyawan dioperasionalisasikan ke dalam 10 item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas pekerjaan pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 30
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa Bahwa Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Terhadap Perusahaan Sudah Baik.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	1	2,5%	5
2	Setuju	4	3	7,5%	12
3	Kurang Setuju	3	3	7,5%	9
4	Tidak Setuju	2	26	65%	52
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	17,5%	7
Total			40	100%	85
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 65%, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,5% menjawab Setuju, sebanyak 3 orang responden atau 7,5% menjawab Kurang Setuju dan 1 orang atau 2,5% menjawab Sangat Setuju. Dari pernyataan tersebut diperoleh total skor 85 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan masih belum maksimal.

Tabel 4. 31
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa bahwa Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Sudah Sesuai dengan Standar Kerja yang Ditentukan Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	2	5%	10
2	Setuju	4	4	10%	16
3	Kurang Setuju	3	4	10%	12
4	Tidak Setuju	2	18	45%	36
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	30%	12
Total			40	100%	86
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 45%, sebanyak 12 orang responden atau 30% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Kurang Setuju dan 2 orang atau 5% menjawab Sangat Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 86 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4. 32
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Mampu Menjaga Kualitas Hasil Kerja Saya Secara Konsisten.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	15%	30
2	Setuju	4	6	15%	24
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	22	55%	44
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,5%	1
Total			40	100%	114
Interpretasi			Kurang Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 55%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 114 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten sudah cukup baik.

2. Kuantitas Pekerjaan

Untuk mengetahui sejauh mana kuantitas pekerjaan pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 33
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa Bahwa Hasil Kuantitas Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5%	25
2	Setuju	4	7	17,5%	28
3	Kurang Setuju	3	11	27,5%	33
4	Tidak Setuju	2	14	35%	28
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	7,5%	3
Total			40	100%	117
Interpretasi			Kurang Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.33 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 35%. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 117 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kuantitas pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berada pada tingkat yang cukup baik.

Tabel 4. 34
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Merasa Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Target yang Ditentukan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	30%	60
2	Setuju	4	7	17,5%	28
3	Kurang Setuju	3	10	25%	30
4	Tidak Setuju	2	9	22,5%	18
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	5%	2
Total			40	100%	138
Interpretasi			Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 30%, sebanyak 10 orang

responden atau 25% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 9 orang responden atau 22,5% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Setuju dan 2 orang atau 5% menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 138 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4. 35
Tanggapan Responden atas Pernyataan Volume Pekerjaan yang Saya Hasilkan Sesuai dengan Harapan Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	15%	30
2	Setuju	4	4	10%	16
3	Kurang Setuju	3	10	25%	30
4	Tidak Setuju	2	19	47,5%	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,5%	1
Total			40	100%	115
Interpretasi			Kurang Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5%, sebanyak 10 orang responden atau 25% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 6 orang responden atau 15% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Setuju dan 1 orang atau 2,5% menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 115 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sudah cukup memenuhi harapan perusahaan.

3. Melaksanakan Tugas

Untuk mengetahui sejauh mana indikator melaksanakan pada karyawan PT.

Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 36
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Meyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Tepat Waktu.

No	Tanggan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	8	20%	40
2	Setuju	4	3	7,5%	12
3	Kurang Setuju	3	4	10%	12
4	Tidak Setuju	2	15	37,5%	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	25%	10
Total			40	100%	104
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat diketahui bahwa total skor 104 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih kurang optimal.

Tabel 4. 37
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Menetapkan Target dalam Setiap Tugas yang Saya Kerjakan.

No	Tanggan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	10%	20
2	Setuju	4	13	32,5%	52
3	Kurang Setuju	3	7	17,5%	21
4	Tidak Setuju	2	13	32,5%	26
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	7,5%	3
Total			40	100%	122
Interpretasi			Kurang Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 32,5%, sebanyak 13 orang responden atau 32,5% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Sangat Setuju dan 3 orang atau 7,5% menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 122 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam menetapkan target kerja sudah cukup baik.

Tabel 4. 38
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dan Tim Melaksanakan Tugas Sesuai dengan Standar Kualitas yang Di Tetapkan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5%	25
2	Setuju	4	4	10%	16
3	Kurang Setuju	3	1	2,5%	3
4	Tidak Setuju	2	20	50%	40
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	25%	10
Total			40	100%	94
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 50%, sebanyak 10 orang responden atau 25% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Setuju dan 1 orang atau 2,5% menjawab Kurang Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 94 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa

pelaksanaan tugas oleh karyawan bersama tim belum sepenuhnya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Untuk mengetahui sejauh mana indikator tanggung jawab pada karyawan PT. Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 39
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Aturan Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5%	25
2	Setuju	4	2	5%	8
3	Kurang Setuju	3	7	17,5%	21
4	Tidak Setuju	2	19	47,5%	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	17,5%	7
Total			40	100%	99
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5%, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Sangat Setuju dan 2 orang atau 5% menjawab Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 99 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Padud Jaya Putra belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.

Tabel 4. 40
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan yang diberikan Instansi.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	7	17,5%	35
2	Setuju	4	7	17,5%	28
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	14	35%	28
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	17,5%	7
Total			40	100%	113
Interpretasi			Kurang Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.40 dapat diketahui bahwa total skor 113 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 4. 41
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Bertanggung Jawab Atas Kesalahan yang Terjadi dalam Pekerjaan Saya.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	5	12,5%	25
2	Setuju	4	8	20%	32
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	19	47,5%	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	7,5%	3
Total			40	100%	113
Interpretasi			Kurang Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 47,5%, sebanyak 8 orang responden atau 20% menjawab Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab

Kurang Setuju dan 3 orang atau 7,5% menjawab Sangat Tidak Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 113 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan terhadap kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan berada pada tingkat yang cukup baik.

5. Kerja sama

Untuk mengetahui sejauh mana indikator kerja sama pada karyawan PT.

Padud Jaya Kota Banjar yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 42
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Bersedia Membantu Rekan Kerja yang Kesulitan Menyelesaikan Tugas.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	7	17,5%	35
2	Setuju	4	2	5%	8
3	Kurang Setuju	3	2	5%	6
4	Tidak Setuju	2	25	62,5%	50
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	10%	4
Total			40	100%	103
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.42 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5%, sebanyak 7 orang responden atau 17,5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Setuju dan 2 orang atau 5% menjawab Kurang Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 103 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa

tingkat kepedulian dan kerja sama karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan masih belum optimal.

Tabel 4. 43
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya dapat Bekerja Sama dengan Tim untuk Mencapai Target Perusahaan.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	10%	20
2	Setuju	4	4	10%	16
3	Kurang Setuju	3	2	5%	6
4	Tidak Setuju	2	20	50%	40
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	25%	10
Total			40	100%	92
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.43 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 50%, sebanyak 10 orang responden atau 25% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 4 orang responden atau 10% menjawab Setuju dan 2 orang atau 5% menjawab Kurang Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 92 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam bekerja sama dengan tim untuk mencapai target perusahaan belum optimal.

Tabel 4. 44
Tanggapan Responden atas Pernyataan Saya Selalu Menjaga Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja.

No	Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	2	5%	8
3	Kurang Setuju	3	5	12,5%	15
4	Tidak Setuju	2	20	50%	40
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	32,5%	13
Total			40	100%	76
Interpretasi			Tidak Setuju		

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.44 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 50%, sebanyak 13 orang responden atau 32,5% menjawab Sangat Tidak Setuju, sebanyak 5 orang responden atau 12,5% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 2 orang responden atau 5% menjawab Setuju dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Setuju. Dari semua pernyataan diperoleh total skor 76 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.5 skor tersebut berada pada kategori "Tidak Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja masih belum baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Kota Banjar maka didapat rekapitulasi tanggapan responden yang disajikan dalam tabel 4.45 sebagai berikut :

Tabel 4. 45
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Uraian	Skor Ideal	Capaian Skor	Skor Rata-Rata
Kualitas Pekerjaan				
1.	Saya merasa bahwa kualitas hasil pekerjaan saya terhadap perusahaan sudah baik.	200	85	95
2.	Saya merasa bahwa kualitas hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan.	200	86	
3.	Saya mampu menjaga kualitas hasil kerja saya secara konsisten.	200	114	
Kuantitas Pekerjaan				
4.	Saya merasa bahwa hasil kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	200	117	123,3
5.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	200	138	
6.	Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	200	115	
Melaksanakan Tugas				
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.	200	104	106,6
8.	Saya menetapkan target dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	200	122	
9.	Saya dan tim melaksanakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.	200	94	
Tanggung Jawab				
10.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai aturan perusahaan.	200	99	108,3
11.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan instansi.	200	113	
12.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.	200	113	
Kerjasama				

13.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugas.	200	103	90,3
14.	Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk mencapai target perusahaan.	200	92	
15.	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	200	76	
Jumlah		3.000	1.571	523,5
Rata-Rata		200	104,7	104,7

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan sebesar 123,3 sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kerja sama sebesar 90,3. Adapun total skor yang diperoleh sebesar 1.571 atau di rata-ratakan sebesar 104,7. Untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut :

Nilai tertinggi secara keseluruhan = $5 \times 40 \times 15 = 3.000$

Nilai terendah secara keseluruhan = $1 \times 40 \times 15 = 600$

Jumlah kriteria pertanyaan = 5

Interval = $\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas Interval}}$

$$= \frac{3000 - 600}{5}$$

$$= 480$$

Tabel 4. 46
Pedoman Interpretasi tentang Kinerja Karyawan

Interval Penilaian	Klasifikasi Penilaian
2.521 – 3.000	Sangat Tinggi
2.041 – 2.520	Tinggi
1.561 – 2.040	Kurang Tinggi
1.081 – 1.560	Rendah
600 – 1.080	Sangat Rendah

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan rekapitulasi pada Tabel 4.45 skor yang diperoleh dari tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.571 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 4.46 skor tersebut berada pada interval 1.561-2.040 dengan klasifikasi penilaian Kurang Tinggi. Hal ini memberikan makna bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar masih Kurang Tinggi.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh *Power Distance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Padud Jaya Putra Kota Banjar

Analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh *Power Distance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar meliputi : analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Data-data terkait variabel *Power Distance* (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 47
Data Variabel *Power Distance* dan Kinerja Karyawan

NO	X_1	Y	X_1^2	Y^2	$X_1 Y$
1	34	39	1156	1521	1326
2	34	39	1156	1521	1326
3	35	48	1225	2304	1680
4	39	36	1521	1296	1404
5	48	47	2304	2209	2256
6	40	39	1600	1521	1560
7	42	40	1764	1600	1680
8	43	43	1849	1849	1849
9	35	35	1225	1225	1225
10	34	34	1156	1156	1156
11	37	38	1369	1444	1406
12	38	41	1444	1681	1558
13	41	40	1681	1600	1640

NO	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
14	47	47	2209	2209	2209
15	46	45	2116	2025	2070
16	46	45	2116	2025	2070
17	47	47	2209	2209	2209
18	42	45	1764	2025	1890
19	40	43	1600	1849	1720
20	38	40	1444	1600	1520
21	37	32	1369	1024	1184
22	42	41	1764	1681	1722
23	39	39	1521	1521	1521
24	35	33	1225	1089	1155
25	33	32	1089	1024	1056
26	33	32	1089	1024	1056
27	45	43	2025	1849	1935
28	42	40	1764	1600	1680
29	44	48	1936	2304	2112
30	43	44	1849	1936	1892
31	39	37	1521	1369	1443
32	35	33	1225	1089	1155
33	40	36	1600	1296	1440
34	33	33	1089	1089	1089
35	32	32	1024	1024	1024
36	30	19	900	361	570
37	38	35	1444	1225	1330
38	35	41	1225	1681	1435
39	38	45	1444	2025	1710
40	35	45	1225	2025	1575
∑	1.554	1.571	61.236	63.105	61.838

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *Power Distance* (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_1y} = \frac{(n\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{40(61.838) - (1.554)(1.571)}{\sqrt{\{40(61.236) - (1.554^2)\}\{40(63.105) - (1.571)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{2.473.520 - 2.441.334}{\sqrt{(2.449.440) - (2.414.916)(2.524.200) - (2.468.041)}}$$

$$rx_1y = \frac{32.186}{\sqrt{(34.524) (56.159)}}$$

$$rx_1y = \frac{32.186}{\sqrt{1.938.833.316}}$$

$$rx_1y = \frac{32.186}{44.032,18}$$

$$rx_1y = 0,731$$

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel *Power Distance* (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,731. Berdasarkan pada tabel 3.4 nilai tersebut berada pada kategori kuat, karena berada diantara interval korelasi 0,60 – 0,799. Artinya *Power Distance* memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra dan arah hubungannya positif. Hal ini memberikan makna bahwa jika *Power Distance* meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017:185):

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,731)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,5343 \times 100\%$$

$$Kd = 53,43\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa besarnya persentase pengaruh pengaruh *Power Distance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra adalah sebesar 53,43%, sementara 46,57% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018:206) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,731 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,731)^2}}$$

$$t = \frac{0,731\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,5343}}$$

$$t = \frac{0,731 (6,164)}{\sqrt{0,4657}}$$

$$t = \frac{4,5058}{0,6824}$$

$$t = 6,603$$

Berdasarkan hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 6,603. Dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 40 - 2 = 38$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,024. Maka didapat perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,603 > 2,024$), artinya

hipotesis diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa *power distance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar.

4.1.4.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Padud Jaya Putra Kota Banjar

Analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Kerja Sama Tim (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar meliputi : analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Data-data terkait variabel Kerja Sama Tim (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 48
Data Variabel Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan

NO	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
1	40	39	1600	1521	1560
2	42	39	1764	1521	1638
3	49	48	2401	2304	2352
4	39	36	1521	1296	1404
5	40	47	1600	2209	1880
6	40	39	1600	1521	1560
7	41	40	1681	1600	1640
8	42	43	1764	1849	1806
9	37	35	1369	1225	1295
10	35	34	1225	1156	1190
11	39	38	1521	1444	1482
12	42	41	1764	1681	1722
13	41	40	1681	1600	1640
14	35	47	1225	2209	1645
15	46	45	2116	2025	2070
16	46	45	2116	2025	2070
17	45	47	2025	2209	2115
18	46	45	2116	2025	2070
19	44	43	1936	1849	1892

NO	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
20	41	40	1681	1600	1640
21	33	32	1089	1024	1056
22	34	41	1156	1681	1394
23	40	39	1600	1521	1560
24	34	33	1156	1089	1122
25	33	32	1089	1024	1056
26	33	32	1089	1024	1056
27	43	43	1849	1849	1849
28	41	40	1681	1600	1640
29	42	48	1764	2304	2016
30	32	44	1024	1936	1408
31	38	37	1444	1369	1406
32	34	33	1156	1089	1122
33	36	36	1296	1296	1296
34	34	33	1156	1089	1122
35	33	32	1089	1024	1056
36	35	19	1225	361	665
37	37	35	1369	1225	1295
38	40	41	1600	1681	1640
39	39	45	1521	2025	1755
40	39	45	1521	2025	1755
∑	1.560	1.571	61.580	63.105	61.940

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Kerja Sama Tim (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_2y} = \frac{(n\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{40(61.940) - (1.560)(1.571)}{\sqrt{\{40(61.580) - (1.560^2)\} \{40(63.105) - (1.571)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{2.477.600 - 2.450.760}{\sqrt{(2.463.200) - (2.433.600)(2.524.200) - (2.468.041)}}$$

$$rx_2y = \frac{26.840}{\sqrt{(29.600)(56.159)}}$$

$$rx_2y = \frac{26.840}{\sqrt{1.662.306.400}}$$

$$rx_2y = \frac{26.840}{40.771,391}$$

$$rx_2y = 0,658$$

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel Kerja Sama Tim (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,658. Berdasarkan pada tabel 3.4 nilai tersebut berada pada kategori kuat, karena berada diantara interval korelasi 0,60 – 0,799. Artinya Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra dan arah hubungannya positif. Hal ini memberikan makna bahwa jika Kerja Sama Tim meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017:185):

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,658)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,4329 \times 100\%$$

$$Kd = 43,29\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa besarnya persentase pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud

Jaya Putra adalah sebesar 43,29%, sementara 56,71% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018:206) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,658 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,658)^2}}$$

$$t = \frac{0,658\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,4329}}$$

$$t = \frac{0,658 (6,164)}{\sqrt{0,5671}}$$

$$t = \frac{4,0559}{0,7530}$$

$$t = 5,386$$

Berdasarkan hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 5,386. Dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 40 - 2 = 38$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,024. Maka didapat perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,386 > 2,024$) artinya hipotesis diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar.

4.1.4.3 Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh *Power Distance* (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar meliputi : analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji f. Data-data terkait variabel *Power Distance* (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 49
Data Variabel *Power Distance* dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
1	34	40	39	1156	1600	1521	1326	1560	1360
2	34	42	39	1156	1764	1521	1326	1638	1428
3	35	49	48	1225	2401	2304	1680	2352	1715
4	39	39	36	1521	1521	1296	1404	1404	1521
5	48	40	47	2304	1600	2209	2256	1880	1920
6	40	40	39	1600	1600	1521	1560	1560	1600
7	42	41	40	1764	1681	1600	1680	1640	1722
8	43	42	43	1849	1764	1849	1849	1806	1806
9	35	37	35	1225	1369	1225	1225	1295	1295
10	34	35	34	1156	1225	1156	1156	1190	1190
11	37	39	38	1369	1521	1444	1406	1482	1443
12	38	42	41	1444	1764	1681	1558	1722	1596
13	41	41	40	1681	1681	1600	1640	1640	1681
14	47	35	47	2209	1225	2209	2209	1645	1645
15	46	46	45	2116	2116	2025	2070	2070	2116
16	46	46	45	2116	2116	2025	2070	2070	2116
17	47	45	47	2209	2025	2209	2209	2115	2115
18	42	46	45	1764	2116	2025	1890	2070	1932

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
19	40	44	43	1600	1936	1849	1720	1892	1760
20	38	41	40	1444	1681	1600	1520	1640	1558
21	37	33	32	1369	1089	1024	1184	1056	1221
22	42	34	41	1764	1156	1681	1722	1394	1428
23	39	40	39	1521	1600	1521	1521	1560	1560
24	35	34	33	1225	1156	1089	1155	1122	1190
25	33	33	32	1089	1089	1024	1056	1056	1089
26	33	33	32	1089	1089	1024	1056	1056	1089
27	45	43	43	2025	1849	1849	1935	1849	1935
28	42	41	40	1764	1681	1600	1680	1640	1722
29	44	42	48	1936	1764	2304	2112	2016	1848
30	43	32	44	1849	1024	1936	1892	1408	1376
31	39	38	37	1521	1444	1369	1443	1406	1482
32	35	34	33	1225	1156	1089	1155	1122	1190
33	40	36	36	1600	1296	1296	1440	1296	1440
34	33	34	33	1089	1156	1089	1089	1122	1122
35	32	33	32	1024	1089	1024	1024	1056	1056
36	30	35	19	900	1225	361	570	665	1050
37	38	37	35	1444	1369	1225	1330	1295	1406
38	35	40	41	1225	1600	1681	1435	1640	1400
39	38	39	45	1444	1521	2025	1710	1755	1482
40	35	39	45	1225	1521	2025	1575	1755	1365
Σ	1.554	1.560	1.571	61.236	61.580	63.105	61.838	61.940	60.970

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis Koefisien Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *Power Distance* (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar, dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono,2013:256) :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *power distance* (x_1) dan kerja sama tim (x_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai r_{X_1Y} adalah 0,731 dan $r_{X_2Y} = 0,658$ sedangkan untuk nilai $r_{X_1X_2}$ belum diketahui.

Untuk mencari nilai $r_{X_1X_2}$ menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{40(60.970) - (1.554)(1.560)}{\sqrt{\{40(61.236) - (1.554)^2\}\{40(61.580) - (1.560)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{2.438.800 - 2.424.240}{\sqrt{(2.449.440 - 2.414.916)(2.463.200 - 2.433.600)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{14.560}{\sqrt{(34.524)(29.600)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{14.560}{\sqrt{1.021.910.400}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{14.560}{31.967,33}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,455$$

Dari hasil analisis tersebut sebesar 0,455. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.4 menurut Sugiyono (2017:231), $r = 0,455$ berada pada interval 0,40 – 0,599 atau termasuk kategori sedang dan mempunyai arah yang positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) antara

Power Distance (X_1) dengan Kerja Sama Tim (X_2) dinyatakan memiliki hubungan yang positif.

Dan selanjutnya didistribusikan kedalam rumus korelasi berganda seperti berikut ini :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,731^2 + 0,658^2 - 2(0,731)(0,658)(0,455)}{1 - (0,455)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,5343 + 0,4329 - 2(0,2188)}{1 - 0,2070}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,9672 - 0,4376}{0,793}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,5296}{0,793}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{0,668}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,817$$

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi berganda tersebut dapat diketahui koefisien korelasi antara *Power Distance* dan Kerja Sama Tim dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,817 Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.4, $r = 0,817$ berada pada interval 0,80 – 1,000 atau termasuk kategori sangat kuat dan mempunyai arah yang positif. Artinya *Power Distance* dan Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra dan arah hubungannya positif. Hal ini memberikan

makna bahwa jika *Power Distance* dan Kerja Sama meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,817^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,6675 \times 100\%$$

$$Kd = 66,75\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa besarnya persentase pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar adalah sebesar 66,75%, sementara 33,25% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:275) sebagai berikut :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dari tabel 4.51 dapat diketahui data sebagai berikut :

$$\sum n = 40$$

$$\sum X_1 = 1.554$$

$$\sum X_2 = 1.560$$

$$\sum Y = 1.571$$

$$\sum X_1^2 = 61.236$$

$$\sum X_2^2 = 61.580$$

$$\sum Y^2 = 63.105$$

$$\sum X_1 Y = 61.838$$

$$\sum X_2 Y = 61.940$$

$$\sum X_1 X_2 = 60.970$$

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus sebagai berikut :

$$a. \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 61.236 - \frac{(1.554)^2}{40} = 863,1$$

$$b. \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 61.580 - \frac{(1.560)^2}{40} = 740$$

$$c. \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 63.105 - \frac{(1.571)^2}{40} = 1403,975$$

$$d. \sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 61.838 - \frac{(1.554)(1.571)}{40} = 804,65$$

$$e. \sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 61.940 - \frac{(1.560)(1.571)}{40} = 671$$

$$f. \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} = 60.970 - \frac{(1.554)(1.560)}{40} = 364$$

Kemudian masukan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b_1 , b_2 dan a :

$$b_1 = \frac{\sum(X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(740)(804,65) - (364)(671)}{(863,1)(740) - (364)^2}$$

$$b_1 = \frac{(595.441) - (244.244)}{(638.694) - (132.496)}$$

$$b_1 = \frac{351.197}{506.198}$$

$$b_1 = 0,694$$

$$b_2 = \frac{\sum(X_1^2)(\sum X_2y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(863,1)(671) - (364)(804,65)}{(863,1)(740) - (364)^2}$$

$$b_2 = \frac{(579.140,1) - (292.892,6)}{(638.694) - (132.496)}$$

$$b_2 = \frac{286.247,5}{506.198}$$

$$b_2 = 0,565$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1.571}{40} - 0,694 \left(\frac{1.554}{40} \right) - 0,565 \left(\frac{1.560}{40} \right)$$

$$a = 39,275 - 26,9619 - 22,035$$

$$a = -9,722$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = -9,722 + 0,694X_1 + 0,565X_2$, artinya apabila nilai *power distance* (X_1) meningkat 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,694, begitu pula dengan kerja sama tim (X_2) jika meningkat 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,565. Namun apabila X_1 dan X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka nilai $Y = -9,722$.

d. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar, untuk mengetahui apakah pengaruh variabel x_1 dan x_2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y signifikan. Adapun untuk rumus uji f sebagai berikut (Sugiyono, 2017:192) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,817/2}{(1 - 0,817^2)/(40 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,817/2}{(1 - 0,6675)/(37)}$$

$$F = \frac{0,4085}{(0,3325)/(37)}$$

$$F = \frac{0,4085}{0,0090}$$

$$F = 45,389$$

Berdasarkan hasil analisis terdapat f_{hitung} sebesar 45,389. Dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 40 - 2 - 1 = 37$, maka diperoleh f_{tabel} sebesar 3,25. Maka didapat perbandingan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($45,389 > 3,25$) maka hipotesis diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa *Power Distance* dan Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pembahasan mengenai Pengaruh *Power Distance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, efektivitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tembakau memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Namun, dalam praktiknya, terdapat fenomena adanya perbedaan tingkat pengaruh hierarki atau *power distance* yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat memengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, serta motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu maupun tim. Korua et al., 2023 mengemukakan bahwa "*Power distance* adalah keyakinan dari seseorang yang merasakan perbedaan kekuasaan yang tidak sama rata". *Power distance* merupakan jarak kekuasaan yang muncul karena ketimpangan status dan wewenang dalam organisasi, yang diterima oleh bawahan sebagai sesuatu yang wajar. Budaya ini terjadi karena perbedaan jabatan, status sosial, atau latar belakang. Karyawan cenderung lebih menyukai jarak kekuasaan rendah karena memberikan rasa nyaman dan kebebasan dibanding struktur yang sangat otoriter. Tingkat *power distance* memengaruhi bagaimana karyawan berkomunikasi, mengambil inisiatif, dan termotivasi, yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Memahami hubungan antara *power distance* dan kinerja karyawan penting untuk membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel *power distance* meliputi Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan, Tingkat penggunaan otoritas atasan, Keterbukaan terhadap saran dan pendapat serta Tingkat pendelegasian pekerjaan – pekerjaan yang penting. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat diketahui skor yang dicapai sebesar 1.554 atau jika dirata-ratakan sebesar 155,4 yang berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 1.361-1.680. Adapun skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tingkat pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting sebesar 163. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator tingkat penggunaan otoritas atasan sebesar 149,5.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data kuantitatif diperoleh besarnya pengaruh variabel *power distance* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,43%. Artinya terdapat pengaruh *power distance* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,43% sementara 46,57% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya besarnya koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,731. Artinya nilai tersebut berada pada kategori kuat, karena berada diantara interval korelasi 0,60 – 0,799. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan dengan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 40 - 2 = 38$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 6,603$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,024$. Berdasarkan hasil perhitungan dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yaitu *power distance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota

Banjar. Artinya ketika *power distance* semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori dari Rantelimbong et al., 2016 yang menyatakan bahwa "Apabila Jarak Kekuasaan (*Power Distance*) semakin tinggi maka akan semakin memperlemah pengaruh *Employee Engegement* dengan kinerja karyawan". Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penjelasan Dilla (2020) yang menyimpulkan bahwa "faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu jarak kekuasaan. Jarak kekuasaan atau dikenal *power distance* adalah batas tertentu seseorang menerima keberadaan distribusi kekuasaan yang tidak seimbang dimasyarakat". Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Ramdani et.al (2023) bahwa *power distance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, *power distance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padud Jaya Putra. Artinya jika *power distance* meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. *Power Distance* berperan penting dalam kinerja karyawan karena memengaruhi motivasi, komunikasi, dan inisiatif dalam organisasi. Cara karyawan menerima perbedaan kekuasaan menentukan seberapa proaktif mereka dalam menyampaikan ide, mengambil keputusan, dan berinovasi. *Power distance* yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak positif pada efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

4.2.2. Pembahasan mengenai Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks, keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam bekerja sama secara efektif. Kinerja individu tidak hanya bergantung pada kompetensi masing-masing, tetapi juga pada seberapa baik mereka berkolaborasi dalam tim. Di PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar, pengamatan awal menunjukkan adanya variasi dalam cara karyawan berinteraksi dan bekerja sama. Beberapa karyawan mampu memaksimalkan potensi tim, sementara yang lain terkadang menghadapi hambatan komunikasi atau kurangnya koordinasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa kerja sama tim bukan sekadar aspek pendukung, melainkan faktor yang berperan penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas karyawan. Susanti (2021:226) mengemukakan bahwa, "kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu". Kerja sama tim yang efektif memegang peranan penting karena mampu meningkatkan produktivitas, memperlancar komunikasi, dan menciptakan sinergi di antara karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kerja sama tim meliputi Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya, saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran, dan pengarahan kemampuan secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jawaban responden dari

pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat diketahui skor yang dicapai sebesar 1.560 atau jika dirata-ratakan sebesar 156 yang berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 1.361-1.680. Adapun skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran sebesar 160,75. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator pengarahan kemampuan secara maksimal sebesar 148.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data kuantitatif diperoleh besarnya pengaruh variabel kerja sama tim terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,29%. Artinya terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,29% sementara 56,71% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya besarnya koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,658. Artinya nilai tersebut berada pada kategori kuat, karena berada diantara interval korelasi 0,60 – 0,799. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan dengan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 40 - 2 = 38$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 5,386$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,024$. Berdasarkan hasil perhitungan dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yaitu kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Artinya ketika kerja sama tim semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori dari Colquitt dkk dalam Sartono (2015:801) yang menyatakan bahwa "Proses kerja sama tim memiliki efek positif moderat pada kinerja pegawai, aspek proses tim memiliki pengaruh kuat pada

kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks". Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Schermerhon dalam Sartono (2015:799) yang menyimpulkan bahwa: "*Teamwork* atau kerja sama tim merupakan proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kerja tim yang tinggi yang berorientasi pada kerja akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi". Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Ramdani et.al (2023) bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya Putra. Artinya jika kerja sama tim meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kerja sama tim memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan koordinasi yang baik, pembagian tugas yang efisien, dan pemecahan masalah secara bersama-sama. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan efektif cenderung lebih produktif, termotivasi, dan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas. Sebaliknya, kurangnya kerja sama dapat menimbulkan konflik, kebingungan, dan penurunan kinerja. Dengan demikian, kerja sama tim tidak hanya mendukung pencapaian target individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

4.2.3. Pembahasan mengenai Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk cara karyawan bekerja sama dalam tim dan hubungan antara atasan dan bawahan. Dua hal yang penting dalam hal ini adalah *power distance* dan kerja sama tim. *Power distance* adalah sejauh mana perbedaan posisi atau kekuasaan antara atasan dan bawahan diterima. Hal ini bisa memengaruhi cara karyawan berkomunikasi dan mengambil keputusan. Sedangkan kerja sama tim sangat penting untuk membantu karyawan bekerja lebih baik, saling mendukung, dan menyelesaikan tugas bersama.

Di PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar, terlihat bahwa beberapa karyawan dapat bekerja sama dengan baik dan menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan, tetapi ada juga yang menghadapi kesulitan karena kurangnya komunikasi atau perbedaan cara bekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa *power distance* dan kerja sama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2015:10) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya". *Power distance* yang seimbang ditambah kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan meliputi Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan

kerja sama. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat diketahui skor yang dicapai sebesar 1.571 atau jika dirata-ratakan sebesar 104,7 yang berada pada kategori sedang atau berada pada interval 1.561-2.040. Adapun skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan sebesar 123,3. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kerja sama sebesar 90,3.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data kuantitatif diperoleh besarnya pengaruh variabel *power distance* dan kerja sama tim terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,75%. Artinya terdapat pengaruh *power distance* dan kerja sama tim terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,75% sementara 33,25% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya besarnya koefisien korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,817. Artinya nilai tersebut berada pada kategori sangat kuat, karena berada diantara interval korelasi 0,80 – 1,000. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hasil perhitungan dengan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 40 - 2 - 1 = 37$ diperoleh bobot $f_{hitung} = 45,389$, sedangkan bobot $f_{tabel} = 3,25$. Berdasarkan hasil perhitungan dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yaitu *power distance* dan kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Artinya ketika *power distance* dan kerja sama tim semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori dari Handayani, T., & Ananda, A. R., (2021) yang menyatakan bahwa "Power distance tinggi dapat menurunkan

kinerja, karena komunikasi tidak terbuka dan pengambilan keputusan hanya satu arah. Kerja sama tim yang kuat dapat meningkatkan kinerja, karena mempermudah koordinasi dan penyelesaian tugas”. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dilla (2020) yang menyimpulkan bahwa Jarak Kekuasaan Dan kerja sama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Ramdani et.al (2023) bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, *power distance* dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya Putra. Artinya jika *power distance* dan kerja sama tim meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. *Power distance* yang seimbang memungkinkan hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, mendorong komunikasi yang efektif, dan meningkatkan motivasi kerja. Sementara itu, kerja sama tim yang baik memfasilitasi koordinasi, saling mendukung, serta penyelesaian tugas secara bersama-sama, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, kombinasi *power distance* yang tepat dan kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Power distance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. *Power distance* memiliki hubungan yang kuat dan arah yang positif dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Pengaruh ini terjadi karena dalam organisasi dengan *power distance* yang tepat, alur komando menjadi lebih teratur, karyawan memahami batasan tugas, dan potensi konflik peran berkurang. Kejelasan instruksi membuat pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif sehingga menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *power distance* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang kuat dan arah yang positif dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. Pengaruh ini terjadi karena kolaborasi yang kuat mampu mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan kreativitas, serta meminimalisir kesalahan kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Kerja Sama Tim maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. *Power distance* dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. *Power Distance* dan Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang kuat dan arah yang positif dengan Kinerja Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar. *Power distance* memberikan kejelasan struktur dan arah kerja, sedangkan kerja sama tim mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di tingkat operasional. Ketika struktur organisasi jelas dan hubungan antarpegawai berjalan harmonis, maka proses kerja menjadi lebih efisien, sehingga kinerja meningkat secara signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *Power Distance* dan Kerja Sama Tim maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Adapun variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Padud Jaya Putra adalah variabel *power distance*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. *Power Distance* pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar sudah tinggi. Namun demikian, pimpinan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar diharapkan untuk lebih memperhatikan aspek *power distance*, khususnya pada indikator tingkat penggunaan otoritas atasan yang memperoleh nilai paling rendah. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kejelasan dan efektivitas otoritas atasan melalui pelatihan kepemimpinan, penerapan SOP pengambilan keputusan, serta sistem umpan balik dan supervisi rutin kepada karyawan. Langkah ini

diharapkan memperkuat persepsi karyawan terhadap otoritas atasan tanpa menimbulkan kesan otoriter.

2. Kerja Sama Tim pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar sudah tinggi. Namun demikian, pimpinan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar diharapkan untuk lebih memperhatikan aspek kerja sama tim, khususnya pada indikator pengerahan kemampuan secara maksimal yang memperoleh nilai paling rendah. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengerahan kemampuan karyawan secara maksimal untuk kerja tim melalui pelatihan rutin, penugasan yang sesuai kemampuan, koordinasi tim yang konsisten, serta sistem umpan balik dan apresiasi. Langkah ini diharapkan dapat memaksimalkan potensi setiap anggota tim dan memperkuat efektivitas kerja sama tim.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar sudah cukup tinggi. Namun demikian, pimpinan pada PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar diharapkan untuk lebih memperhatikan aspek kinerja karyawan, khususnya pada indikator kerja sama yang memperoleh nilai paling rendah. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kerja sama karyawan melalui pelatihan *team building*, penugasan tim dengan peran yang jelas, koordinasi rutin, serta sistem umpan balik dan apresiasi. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat kolaborasi antar karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Peneliti selanjutnya, disarankan memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta menambahkan variabel lain. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga

dapat dilakukan pada perusahaan di bidang yang berbeda untuk memperkaya perbandingan hasil penelitian sehingga kontribusinya lebih luas terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., & Wulansari, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pr. Padud Jaya Kota Banjar. *EProceedings of Management*, 7(2).
- Aliyaningsih, D. (2020). Peran Kepemimpinan, *Power Distance* Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Madiun Umbul Square. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Anggraeni, C. P., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 40–49.
- Anggraeni, R. (2023). *Pengaruh Kerja sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.
- Fauzi, M. L. (2023). Efek Kepemimpinan Transformasional , *Power Distance* dan Followership terhadap Kemampuan Pengambilan Keputusan Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(4), 154–169.
- Korua, V. F., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kebahagiaan Dan *Power Distance* Terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan Di Pt. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 904–915. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51566>
- Kusuma, I. A et. al. (2023). *Analisis Manajemen Digital dalam Mengoptimalkan Kinerja Bisnis. Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*. 2(1), 10-24.
- Lestari, M., Daeli, M., & Damanik, A. S. (2024). Peran Strategis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan Umkm. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 1(November), 6363–6372.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Marpuang, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdibud Senayan. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.

- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Putri, P. A. (2019). *Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Daerah Walikota Bukittinggi No. 7 Tahun 2013 Tentang Izin Usaha Warung Internet di Kota Bukittinggi*. Universitas Islam Riau.
- Putri Wulansari, & Anniez Rachmawati Musslifah. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
- Ramdani, D. A. et. al. (2023). Pengaruh Jarak Kekuasaan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT Albasi Priangan Lestari). Skripsi Universitas Galuh Ciamis
- Rantelimbong, O., Mas'ud, F., & Manajemen, J. (2016). MODERATOR (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerja sama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Sofyan, J. F., & Rianty, M. (2023). Karakteristik Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional sebagai Penentu Kreativitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(2), 448. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1186>
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.

Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Dengan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS GALUH FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN : TERAKREDITASI "B" SK. NO. 5278/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2020
PROGRAM STUDI AKUNTANSI : TERAKREDITASI "B" SK. NO. 4682/SK/BAN-PT/Akred/S/VIH/2020
Jl. RE. Martadinata No. 150 Telp/Fax. (0265) 772060 - 778374 Ciamis 46251

SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI Nomor : 3410/34/ST/AK/D/XII/2025

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis dengan ini memberi tugas membimbing skripsi kepada :

Nama : **Dr. Nurdiana Mulyatini, SE., M.M.**
sebagai Pembimbing I
Nama : **Dr. Andini Grace Tina, S.E., M.M.**
sebagai Pembimbing II

Dalam penulisan/penyusunan skripsi mahasiswa untuk dan atas :

Nama : **TAUFIK FATHURAHMAN**
NIM : **3402210518**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **PENGARUH POWER DISTANCE DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Suatu studi pada karyawan PT Padud Jaya Putra Kota Banjar)**

Surat tugas ini berlaku sampai dengan skripsi selesai paling lambat 1 (satu) tahun setelah penetapan surat tugas ini.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ciamis, 13 Desember 2025
Dekan,


Nurdiana Mulyatini, S.E., M.M.
3112770079

Tembusan :

- Yth. Ketua Program Studi yang bersangkutan
- Yth. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Universitas Galuh



UNIVERSITAS GALUH FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN : TERAKREDITASI "B" SK. NO. 5278/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2020
PROGRAM STUDI AKUNTANSI : TERAKREDITASI "B" SK. NO. 4682/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2020
Jl. RE. Martadinata No. 150 Telp/Fax. (0265) 772060 - 778374 Ciamis 46251

Nomor : 0559/34/SP/AK/D/III/2025
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Padud Jaya Putra

di
Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Program Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis, dalam rangka menyelesaikan studi mahasiswa diwajibkan untuk menyusun skripsi. Untuk keperluan tersebut kiranya Bapak/Ibu dapat membantu mahasiswa kami dalam melakukan penelitian dan pengumpulan data pada Perusahaan/Dinas/Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin. Adapun mahasiswa yang dimaksud adalah :

Nama : Taufik Fathurahman
Nomor Pokok / NIM. : 3402210518
Asal Program Studi : Manajemen
Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 27 Maret 2001
Telepon / HP : 082225284100
Alamat : Telagasari 04/02Negarajati Cimanggu Cilacap
Lamanya Penelitian : **Maret s/d Mei 2025**
Judul Penelitian : Pengaruh Power Distance dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Ciamis, 7 Maret 2025

a.n Dekan,
Wakil Dekan I



Elin Herlina, S.Pd., M.M.
NIK. 3112770081

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini direktur PT.Padud Jaya Putra
mencerangkan bahwa :

Nama : Taufik Fathurahman
Nim : 3402210518
Prodi : Manajemen
Perguruan tinggi : Universitas Galuh
Judul Penelitian : Pengaruh Power Distance dan Kerja Sama Tim
Terhadap Kinerja Karyawan

Akan melakukan penelitian di PT.Padud Jaya Putra mulai bulan Maret
sampai dengan Mei guna memenuhi kebutuhan tugas akhir.

Demikian surat ini kami buat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Banjar, 12 Maret 2025

Direktur



Moch. Syaeful ikhsan

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH *POWER DISTANCE* DAN KINERJA KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)

Kepada Yth Bapak/Ibu /Saudara/i
Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar
Ditempat

Perkenalkan saya **Taufik Fathurahman**, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S1). Adapun judul penelitian saya adalah :

“Pengaruh *Power Distance* dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Padud Jaya Putra Kota Banjar)”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah saya susun, Partisipasi Anda sangat berarti dalam mendukung kelancaran penelitian ini.

Atas kesediaan dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan cermat.
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i).

3. Pilihan jawaban menggunakan skala penilaian sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No. Pernyataan

1. Jenis Kelamin

Laki Laki

Perempuan

2. Usia

\leq 20 Tahun

21-30 Tahun

31-40 Tahun

41-50 Tahun

\geq 50 Tahun

3. Pendidikan

SD

SMP

SMA

Diploma

Sarjana

Pascasarjana

Lainnya :

4. Lama Bekerja

$<$ 1 Tahun

1-5 Tahun

6 -10 Tahun

$>$ 10 Tahun

Pernyataan Kuesioner Variabel *Power Distance* (X1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan						
1.	Pemimpin melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah.					
2.	Pempinan melibatkan karyawan dalam membuat keputusan.					
3.	Pemimpin saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat sebelum keputusan di ambil.					
Tingkat penggunaan otoritas atasan						
4.	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada karyawan .					
5.	Pemimpin mampu mendelegasikan wewenang dengan baik kepada karyawan.					
Keterbukaan terhadap saran dan pendapat						
6.	Pemimpin dapat menghargai pendapat dari karyawan.					
7.	Karyawan memiliki kesempatan untuk berargumentasi.					
8.	Pendapat karyawan di pertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.					
Tingkat Pendelegasian pekerjaan-pekerjaan yang penting						
9.	Pemimpin memberikan kepercayaan penuh terhadap pekerjaan kepada karyawan.					
10.	Pemimpin tepat dalam memberikan tugas kepada karyawan.					

Pernyataan Kuesioner Variabel Kerjasama Tim (X2)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya						
1.	Saya dan tim bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan.					
2.	Saya dan tim merasa hasil kerja merupakan wujud kekompakan bersama.					
3.	Saya dan tim saling mendukung dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.					
Saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran						
4.	Saya dan tim saling membantu serta berkontribusi dalam pekerjaan.					
5.	Setiap anggota tim berkontribusi besar terhadap keberhasilan tim.					
6.	Setiap anggota tim saling berkontribusi dengan tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Rekan kerja saya menghargai kontribusi saya dalam tim.					
Pengarahan kemampuan secara maksimal						
8.	Saya dan tim berusaha mengarahkan kemampuan secara maksimal dalam pekerjaan.					
9.	Saya dan tim menggunakan keterampilan dan keahlian secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya dan tim mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Saya merasa bahwa kualitas hasil pekerjaan saya terhadap perusahaan sudah baik.					
2.	Saya merasa bahwa kualitas hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan.					
3.	Saya mampu menjaga kualitas hasil kerja saya secara konsisten.					
Kuantitas Pekerjaan						
4.	Saya merasa bahwa hasil kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
5.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
6.	Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.					
Melaksanakan Tugas						
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.					
8.	Saya menetapkan target dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
9.	Saya dan tim melaksanakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.					
Tanggung Jawab						
10.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai aturan perusahaan.					
11.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan instansi.					
12.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
Kerjasama						
13.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugas.					

14.	Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk mencapai target perusahaan.					
15.	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					

Lampiran 5 Hasil Jawaban Responden

Responden *Power Distance*

No	<i>POWER DISTANCE</i>										Σ
	Tingkat keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan			Tingkat penggunaan otoritas atasan		Keterbukaan terhadap saran dan pendapat sikap bawahan terhadap keputusan atasan			Tingkat pendelegasian pekerjaan – pekerjaan yang penting		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	34
2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	34
3	5	3	3	4	2	5	3	2	3	5	35
4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	39
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	42
8	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
9	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	35
10	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	34
11	4	2	5	4	2	4	5	2	5	4	37
12	4	4	5	5	4	3	2	4	3	4	38
13	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	41
14	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
15	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
16	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
17	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
18	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	42
19	5	4	4	2	4	5	4	3	5	4	40
20	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	38
21	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
23	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
24	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
25	3	2	2	4	3	5	4	3	4	3	33
26	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	33
27	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45
28	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	42

29	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
30	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	2	2	2	4	3	4	5	5	33
35	3	2	4	4	2	4	3	5	2	3	32
36	1	2	3	2	4	4	4	3	4	3	30
37	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	38
38	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	35
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
40	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	35
JML	163	143	144	156	143	168	149	162	161	165	1554

Responden Kerja Sama Tim

No	KERJASAMA TIM										Σ
	Tanggung jawab secara bersama menjalankan pekerjaannya			Saling kontribusi baik tenaga maupun pikiran				Pengarahan kemampuan secara maksimal			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	40
2	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	42
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	39
5	5	5	4	5	2	2	4	5	3	5	40
6	5	3	4	5	3	5	5	3	4	3	40
7	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	41
8	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	42
9	3	3	5	4	4	5	2	3	4	4	37
10	2	3	5	4	4	3	2	3	5	4	35
11	5	4	4	5	3	4	5	2	4	3	39
12	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	42
13	4	5	3	4	2	4	4	5	5	5	41
14	5	3	3	2	2	5	3	4	5	3	35
15	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
16	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	46
17	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	45
18	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	46
19	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	44
20	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	41
21	2	3	5	4	4	3	3	3	2	4	33
22	5	2	4	5	2	4	3	2	4	3	34
23	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	40
24	2	3	5	4	4	3	4	3	2	4	34
25	2	3	5	4	4	3	4	2	2	4	33
26	3	5	3	4	2	5	2	3	4	2	33
27	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	43
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41
29	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	42
30	1	5	2	4	3	2	3	2	5	5	32
31	5	4	4	5	3	2	5	3	4	3	38
32	2	3	5	4	4	3	4	3	2	4	34
33	5	3	5	4	3	3	4	3	2	4	36

34	5	5	2	2	2	4	4	3	4	3	34
35	2	3	5	4	4	2	4	3	2	4	33
36	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	35
37	4	4	2	5	3	5	5	2	3	4	37
38	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	40
39	5	4	4	5	3	3	5	3	4	3	39
40	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	39
JML	159	151	163	173	148	160	162	138	153	153	1560

Responden Kinerja Karyawan

No	KINERJA KARYAWAN															Σ
	Kualitas Pekerjaan			Kuantitas Pekerjaan			Melaksanakan Tugas			Tanggung Jawab			Kerja Sama			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	39
2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	5	2	2	39
3	5	1	2	5	4	5	5	5	1	1	3	5	2	1	3	48
4	1	4	4	3	4	2	1	4	2	4	2	2	1	1	1	36
5	4	2	5	2	2	2	5	4	5	2	2	1	5	5	1	47
6	2	2	2	2	3	3	5	3	2	2	5	2	2	2	2	39
7	2	2	2	2	4	5	1	2	1	5	4	2	2	4	2	40
8	1	1	2	3	5	3	5	1	4	3	1	4	4	5	1	43
9	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	35
10	1	1	3	3	3	2	1	4	5	2	1	2	2	1	3	34
11	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	38
12	2	2	2	5	5	4	1	1	1	5	4	2	2	1	4	41
13	2	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	40
14	2	3	2	5	5	2	1	2	4	1	5	4	5	4	2	47
15	4	1	2	5	5	2	1	2	5	3	4	2	5	2	2	45
16	1	1	5	1	5	3	1	4	2	5	4	2	5	4	2	45
17	2	4	5	4	4	2	3	4	1	3	4	5	4	1	1	47
18	3	2	2	4	5	5	2	4	1	1	4	3	5	1	3	45
19	2	4	2	3	5	3	3	4	2	2	5	2	2	2	2	43
20	2	1	4	3	3	3	2	5	2	4	1	5	2	2	1	40
21	3	3	1	4	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	32
22	2	3	3	2	2	4	2	3	5	2	2	4	2	2	3	41
23	2	4	3	3	2	2	5	4	1	2	2	4	2	2	1	39
24	2	1	4	4	2	1	2	4	1	2	1	3	3	2	1	33
25	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
26	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	32
27	2	5	2	2	5	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	43
28	2	5	2	2	5	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	40
29	2	2	5	5	5	2	4	4	2	3	5	4	2	1	2	48
30	2	2	5	2	3	5	5	2	2	2	4	2	5	2	1	44
31	4	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	37
32	2	1	2	4	2	2	2	1	1	5	2	4	2	2	1	33
33	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	36
34	2	2	4	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	33
35	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
36	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	19

37	2	1	2	2	2	3	4	2	4	2	2	5	2	1	1	35
38	2	2	2	2	5	4	1	2	2	5	3	5	2	2	2	41
39	1	1	5	2	3	2	5	5	2	1	5	2	2	5	4	45
40	2	2	4	2	5	5	2	2	5	3	5	2	2	2	2	45
JML	85	86	114	117	138	115	104	122	94	99	113	113	103	92	76	1571

Lampiran 6 T-Tabel

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7 F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 8 Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi

Power Distance (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Power Distance	Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan
Power Distance	Pearson Correlation	1	.455**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	40	40	40
Kerja Sama Tim	Pearson Correlation	.455**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.731**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

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

Lampiran 9 Hasil Analisis Uji Regresi

Power Distance (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.650	3.54993

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Power Distance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937.702	2	468.851	37.205	.000 ^b
	Residual	466.273	37	12.602		
	Total	1403.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Power Distance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.733	5.774		-1.686	.100
	Power Distance	.694	.136	.544	5.112	.000
	Kerja Sama Tim	.565	.147	.411	3.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian



RIWAYAT HIDUP



Nama : Taufik Fathurahman
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 27 Maret 2001
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
NIM : 3402210518
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Telagasari RT/RW 002/004 Desa Negarajati,
Kabupaten Cilacap.
Email : Fathurhmn.27@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. Tahun 2007 - 2014 : SDN Negarajati 01
2. Tahun 2014 - 2017 : MTs Ma'arif NU Cimanggu
3. Tahun 2017 - 2020 : MAN 2 Cilacap
4. Tahun 2021 – 2025 : Universitas Galuh Ciamis