**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data Hasil Penelitian**
   1. Gambaran umum PT. Tiga Serangkai Surakarta

PT. Tiga Serangkai Surakarta merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang PAUD sampai Sekolah PT. Tiga Serangkai yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan Menengah Atas dan juga *general book* untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti *furniture*, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan.

* 1. Gambaran umum PT. Tiga Serangkai Surakarta

PT. Tiga Serangkai Surakarta merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang PAUD sampai Sekolah PT. Tiga Serangkai yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan Menengah Atas dan juga *general book* untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti *furniture*, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan.

PT. Tiga Serangkai telah didirikan pada 28 September 1958 oleh beberapa guru Sekolah Dasar (SD) di Wuryantoro, Wonogiri. Mereka adalah H. Abdullah Marzuki (Alm) dan istrinya Hj. Siti Aminah Abdullah. PT. Tiga Serangkai memiliki kantor cabang atau *branch office* yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sejumlah 42 kantor cabang dan mempunyai motto “Delivering knowledge is our business”.

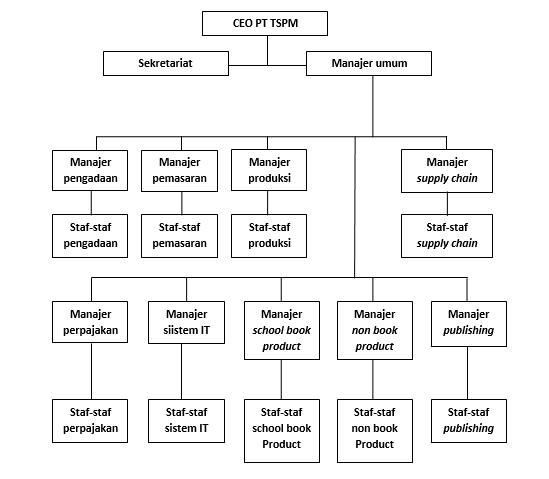
* 1. Visi dan Misi PT. Tiga Serangkai Surakarta
     + 1. Visi

Untuk menjadi perusahaan percetakan dan penerbitan yang terkenal dengan berfokus pada kebutuhan dan keinginan pelanggan, dan kualitas konten buku. Selain itu, perusahaan juga ingin memberikan kontribusi yang berharga untuk pendidikan nasional.

* + - 1. Misi

Menghasilkan kualitas buku yang tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan meningkatkan kualitas profesionalme sumber daya manusia, responsif dan adaptif terhadap perubahan pasar dan juga sangat memperhatikan harga dan layanan yang terjangkau.

1. Struktur organisasi PT. Tiga Serangkai Surakarta



Gambar IV.1.

Struktur Organisasi PT. Tiga Serangkai Surakarta

1. Penjelasan tugas dan peran
2. CEO PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
3. Membuat keputusan-keputusan penting untuk kemajuan perusahaan
4. Sebagai pemangku jabatan tertinggi di perusahaan
5. Sebagai pemilik perusahaan
6. Sekretariat

Divisi sekretariat memiliki beberapa tugas diantaranya:

1. Mengatur jadwal meeting CEO maupun para manajer
2. Menyusun dan melaksanakanfungsi kesekretariatan
3. Mengelola surat-surat penting perusahaan agar tidak tercecer, baik itu surat tagihan utang piutang perusahaan, surat-surat perintah dari CEO, surat-surat perizinan dan lain-lain.
4. Membantu koordinasi pelaksanaan tugas dari setiap divisi di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
5. Melaksanakan tugas yang diberikan langsung oleh CEO sesuai yang diinstruksikan
6. Manajer umum (*General Manager*)
7. Sebagai manajer kepala yang membawahi para manajer departemen maupun manajer non departemen
8. Berperan sebagai wakil dari CEO dalam menjalankan tugasnya
9. Sebagai pemimpin dan penanggung jawab dari bagaimana kinerja para manajer bawahannya dalam melaksanakan tugas manajerial
10. Manajer pengadaan
11. Membuat planning untuk pembelian bahan baku untuk produksi
12. Merencanakan pengadaan alat penunjang kegiatan di perusahaan
13. Mengkoordinasikan dengan supplier terkait pengadaan bahan baku maupun non bahan baku
14. Melakukan control terkait pengadaan barang di perusahaan
15. Melakukan evaluasi pengadaan barang apabila terjadi kesalahan
16. Manajer pemasaran
17. Membuat *mind mapping* terkait rencana pemasaran produk
18. Mengkoordinasikan terkait pemasaran produk dengan kantor cabang agar tercapai target penjualan produknya
19. Menjalankan *business plan* pada pemasaran produk sesuai dengan yang telah di tugaskan
20. Melakukan evaluasi-evaluasi terkait pemasaran produk perusahaan
21. Manajer produksi
22. Menjalankan *business plan* terkait produksi buku pelajaran sesuai dengan yang telah ditargetkan
23. Bertanggung jawab atas produksi buku pelajaran
24. Membuat jadwal produksi agar selesai sesuai waktu yang di targetkan
25. Melakukan evaluasi-evaluasi terkait produksi buku pelajaran
26. Manajer *supply chain*
27. Bertanggung jawab terhadap distribusi buku pelajaran ke gudang area maupun kantor cabang
28. Mengatur divisi *warehouse, distribution warehouse, traffic chain* agar semua berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya
29. Melakukan evaluasi-evaluasi terkait *supply chain management* di perusahaan
30. Melakukan koordinasi dengan mitra kerja terutama transporter terkait pengiriman barang atau produk perusahaan
31. Manajer perpajakan
32. Bertanggung jawab mengenai pembayaran pajak-pajak yang dibebankan kepada perusahaan
33. Merekap segala kegiatan terkait dengan perpajakan perusahan
34. Melakukan evaluasi terkait perpajakan perusahaan
35. Melakukan koordinasi terkait perpajakan perusahaan
36. Manajer sistem IT (*Information of Technology*)
37. Memiliki tanggung jawab atas kelancaran sistem informatika yang digunakan di perusahaan
38. Membuat *planning* terkait *maintenance* sistem informatika berkala
39. Memastikan setiap divisi dapat tersambung dengan sistem untuk kelancaran dalam melakukan pekerjaan
40. Melakukan evaluasi-evaluasi terkait sistem IT perusahaan
41. Manajer *school book product*
42. Membuat *planning* terkait penulisan dan penyusunan buku pelajaran yang akan dicetak
43. Koordinasi dengan para manajer terutama pemasaran terkait produk buku pelajaran mana yang akan didahulukan untuk dikerjakan
44. Bertanggung jawab terkait isi konten buku pelajaran sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Kemendikbud
45. Melakukan evaluasi terkait produk buku pelajaran
46. Manajer *non book product*
47. Membuat *planning* pengadaan barang non buku seperti APD, Furniture, multimedia untuk di distribusikan
48. Koordinasi dengan para manajer terutama pemasaran terkait produk non buku mana yang akan didahulukan
49. Melakukan evaluasi terkait distribusi produk non buku
50. Manajer *publishing*
51. Menjalankan *business plan* terkait penerbitan buku pelajaran
52. Membuat keputusan-keputusan strategis terkait penerbitan buku pelajaran agar sesuai dengan yang ditargetkan
53. Melakukan evaluasi-evaluasi terkait penerbitan buku pelajaran
54. Staf-staf
55. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan oleh manajer sesuai dengan divisinya masing-masing
56. Membantu tugas dari manajer sesuai dengan divisinya masing-masing
57. Melaksanakan *business plan* yang telah dibuat secara terstruktur oleh manajer masing-masing.
58. Bekerja sebagai tim pada bagiannya masing-masing
59. Melapor kepada atasan dalam hal ini manajer terkait juknis atau jenis pekerjaan apa saja yang telah terselesaikan ataupun yang belum terselesaikan
60. **Data Responden**
61. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik lebih baik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi yang sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov*. Model regresi yang baik seharusnya memuat data yang terdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.1. berikut:

Tabel IV.1

Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 55 |
| Normal Parametersa,b | | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 3,19944185 |
| Most Extreme Differences | | Absolute | ,073 |
| Positive | ,073 |
| Negative | -,039 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | ,539 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,934 |
| Sumber: Data primer yang diolah 2022 | | | |

Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov.* Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov–Smirnov Test* pada tabel IV.1.dapat diketahui bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* nya lebih besar sama dengan dari 0,05 yakni 0,934, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Dengan alat uji ini, data mengalami multikolinearitas jika nilai *VIF* ≥ 10 dan nilai *tolerance* ≤ 0,10. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.5. berikut:

Tabel IV.2

Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| Stress Kerja (X1) | 0,410 | 2,438 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Profesionalisme (X2) | 0,863 | 1,159 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kualitas Kepemimpinan (X3) | 0,444 | 2,255 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel IV.2. di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari setiap variabel independen tidak lebih dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi kesaman atau ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Berdasarkan uji tersebut, sebuah data mengalami heteroskedastisitas jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05.

Tabel IV.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| Stress Kerja (X1) | 0,000 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Profesionalisme (X2) | 0,030 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kualitas Kepemimpinan (X3) | 0,006 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV.3. dapat diketahui bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas, hal ini terlihat dari nilai signifikasi variabel Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), dan Kualitas Kepemimpinan (X3) yang lebih besar sama dengan 0,05.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Regresi adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda yang dapat diolah menggunakan aplikasi SPSS. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.4. berikut ini:

Tabel IV.4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 37,102 | 4,887 |  |
| Stress Kerja | ,539 | ,140 | ,466 |
| Profesionalisme | ,301 | ,135 | ,187 |
| Kualitas Kepemimpinan | ,604 | ,212 | ,334 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.4. maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 37,102 + 0,539 𝑿𝟏 + 0,301 𝑿𝟐 + 0,604 𝑿𝟑 + 𝒆

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

𝛼 = Konstanta

β1 = Koefisien Variabel Independen Stress Kerja

β2 = Koefisien Variabel Independen Profesionalisme

β3 = Koefisien Variabel Independen Kualitas Kepemimpinan

X1 = Stress Kerja  
X2 = Profesionalisme

X3 = Kualitas Kepemimpinan

e = *Standard Error*

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai Konstanta sebesar 37,102, dapat diartikan bahwa apabila Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinan konstan atau tetap, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 37,102 satuan.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) bernilai positif sebesar 0,539, mempunyai arti bahwa jika Stress Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) bernilai positif sebesar 0,301, mempunyai arti bahwa jika Profesionalisme meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
4. b3 (nilai koefisien regresi X3) bernilai positif sebesar 0,604, mempunyai arti bahwa jika Kualitas Kepemimpinan meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat

**Uji Parsial (t)**

Uji nilai t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen menjelaskan variabel-variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen apabila Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), dan Kualitas Kepemimpinan (X3) terhadap variabel dependen dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari uji t.

Tabel IV.5

Hasil Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 37,102 | 4,887 |  | 7,592 | ,000 |
| Stress Kerja | ,539 | ,140 | ,466 | 3,833 | ,000 |
| Profesionalisme | ,301 | ,135 | ,187 | 2,228 | ,030 |
| Kualitas Kepemimpinan | ,604 | ,212 | ,334 | 2,854 | ,006 |

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

1. Variabel Stress Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dibandingkan dengan nilai *alpha*, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai *alpha* (0,000 < 0,05). Berdasarkan kriteria uji t, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0,539 menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini mengartikan bahwa semakin besar tingkat Stress Kerja maka semakin besar pula tingkat Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga H1 dalam penelitian ini diterima
2. Variabel Profesionalisme memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030. Dibandingkan dengan nilai *alpha*, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai *alpha* (0,030 < 0,05). Berdasarkan kriteria uji nilai t, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0,301 menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini berarti, semakin tinggi Profesionalisme*,* maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel Kualitas Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006. Dibandingkan dengan nilai *alpha*, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai *alpha* (0,006 < 0,05). Berdasarkan kriteria uji nilai t, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0,604 menunjukkan bahwa Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini berarti, semakin baik Kualitas Kepemimpinan*,* maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi (*Adjusted* R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan.

Tabel IV.6

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted* R2)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,831a | ,691 | ,673 | 3,292 |
| Sumber: Data yang telah diolah, 2022 | | | | | |

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV.6. diatas bahwa *Adjusted* R2 adalah 0,673. Hal ini berarti bahwa 67,3% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Stress Kerja, Profesionalisme, dan Kualitas Kepemimpinansedangkan sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang dianalisis.

1. **Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan seperti di bawah ini.

* + - 1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

Stress Kerjaberpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan yang dimiliki (Amelia dan Sudarso, 2021). Pengaruh positif stress kerja yang dialami karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta dalam menghasilkan kinerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stress kerja yang cukup tinggi tidak mengurangi semangat karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan (Zulkarnaen, *et al*, 2018). Pengaruh ini tetap tidak mengubah segala sesuatu yang dianggap sulit, sehingga hasil kerja yang dilakukan semakin meningkatkan kinerja dan dalam kondisi apapun. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta mempunyai pemikiran bahwa dalam kondisi apapun maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen, *et al* (2018), Amelia dan Sudarso (2021) dan Rachman (2021) di mana Stress Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

* + - 1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda positif. profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai dalam beradaptasi dalam mencocokkan kemampuan dengan kegiatan organisasi yang akan dijalankan dengan tujuan untuk mencapai dan meningkatkan hasil produktivitas kerja secara efektif dan efesien. Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan Kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang karyawan sesuai dengan bidang maupun tingkatan masing-masing, sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal (Rani *et al*, 2018). Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani, *et al* (2018), Kartono (2018), Hermawan (2018), dan Waterkamp, *et al* (2021) di mana Profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

* + - 1. Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda positif. Kualitas kepemimpinan merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok atau bawahan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan keberadaan kepemimpinan yang berkarakter sesuai dengan budaya perusahaan seperti berkaitan dengan sikap, perilaku dan komitmen yang ada pada seorang pemimpin, untuk menanggung resiko bersama dan tidak menggunakan kekuasaannya secara sewenang-wenang terhadap bawahannya, hal ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan (Arifin *et al*., 2019). Mencermati PT. Tiga Serangkai Surakarta juga sebagai sebuah tempat di mana kinerja karyawan tidak terlepas dari kepemimpinan atasannya. Semakin baik kualitas kepemimpinan atasan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al*., (2019), Melly (2017), Bahri (2020), dan Paais dan Pattiruhu (2020) di mana Kualitas Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.