

**PENGARUH RESILIENCE DAN TIME MANAGEMENT
TERHADAP SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN PADA
LAST MILE SPX XPRESS CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

AJI KURNIAWAN

NIM: 211111006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH RESILIENCE DAN TIME MANAGEMENT TERHADAP
SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN PADA LAST MILE SPX EXPRESS
CIREBON**

Aji Kurniawan

211111006

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I


Dr. Asep Gunawan, M.Si.,CHRA.
NIDN. 0008086601

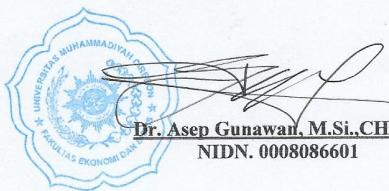
Pembimbing II


Dr. Harry Safari Margapradja, MM.
NIDN. 8880470018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Asep Gunawan, M.Si.,CHRA.
NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. CSBA.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH RESILIENCE DAN TIME MANAGEMENT TERHADAP SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN PADA LAST MILE SPX

XPRESS CIREBON

Aji Kurniawan
211111006

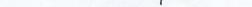
Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal : 27 Februari 2025

Dr. Asep Gunawan, M.Si.,CHRA.
NIDN. 0008086601
Pembimbing I

[Signature]

Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., MM.
NIDN. 8880470018
Pembimbing II

M. 

Sahara, S.E., M.Si.
NIDN. 0426067301
Penguiji I



Sylvani, S.E., M.M.
NIDN. 7700011496
Penguij II

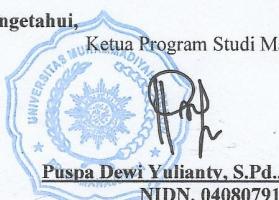
• 10 •

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Me



Dr. Asep Gunawan, M.Si.,CHRA.
NIDN 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. CSBA.
NIDN 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aji Kurniawan
NIM : 211111006
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Resilience dan Time Management Terhadap Success Rate Kinerja Karyawan Pada Last Mile SPX Xpress Cirebon

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya bukan hasil dari plagiat atau menyalin skripsi orang lain
2. Skripsi saya sebagaimana yang tertera tersebut benar-benar hasil dari karya ilmiah saya sendiri
3. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi saya ini terbukti plagiat atau menyalin dari skripsi orang lain, saya bersedia menerima sanksi, serta bersedia melepaskan gelar kesarjanaan (SM) sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian lembar pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab tanpa adanya unsur paksaan

Cirebon, 18 April 2025



(Aji Kurniawan)

ABSTRAK

Pada suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan seberapa baik individu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Resilience dan Time Management terhadap Success Rate Kinerja Karyawan di SPX Xpress Cirebon. Dalam konteks ini, Resilience diartikan sebagai kemampuan individu untuk bangkit dari tekanan dan tantangan, sedangkan Time Management mencakup keterampilan dalam mengatur waktu secara efektif untuk mencapai tujuan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan, yang dirancang untuk mengukur tingkat kevaliditasan dan reliabilitas data. Analisis dilakukan menggunakan teknik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Resilience memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti karyawan dengan tingkat Resilience yang tinggi mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Sebaliknya, Time Management ditemukan berpengaruh negatif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kesulitan dalam mengatur waktu dapat menurunkan produktivitas.. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Resilience, Time Management, Success Rate Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, segala puji khadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal Skripsi dengan judul Pengaruh *Resilience* dan *Time Management* Terhadap *Success Rate* Kinerja (Studi Pada Karyawan SPX Xpress Cirebon) yang dapat penulis selesaikan.

Proposal penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib dan sebagai tugas akhir mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Sejauh ini penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan pada proposal penelitian ini. Dalam penyusunan proposal ini, penulis dapat bimbingan dan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurdin, M.T., Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si., CHRA. selaku Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si., CHRA. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon dan selaku Dosen Pembimbing 1 yang senantiasa memberi arahan bimbingan dan memotivasi dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Harry Safari Mangapradja, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing 2 yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan serta memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Puspa Dewi Yuliyanti, S.Pd., M.M., CSBA. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Almh. Ibu Lia Darmawati, Bapak Sarifuddin, Eko Budiarto dan Fadillah Amelia selaku keluarga saya yang telah mendukung, memberikan do'a, dan motivasi yang selalu tercurah selama ini.
9. Dina Febrianti selaku pacar saya tercinta yang telah mendukung, memberikan do'a, Setiap kata-kata penyemangat, perhatianmu membuatku semakin yakin untuk terus berusaha dan tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dan semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan proposal penelitian ini penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk penulis laporan agar lebih baik lagi. Semoga proposal ini bermanfaat bagi semua pembaca. Asmiin Ya Rabbal Alamin.

Cirebon, 2025

Penulis

Aji Kurniawan

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1	14
PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang	14
1.2 Identifikasi Masalah	25
1.3 Batasan masalah	25
1.4 Rumusan masalah	26
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	27
1.5.1 Tujuan	27
1.5.2 Manfaat	28
a. Manfaat Teoritis	28
b. Manfaat Praktis	28
BAB II	29
LANDASAN TEORI	29
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	29
2.2 Uraian Tori	34

2.2.1 Resilience	34
1. Pengertian <i>Resilience</i>	34
3. Dimensi dan Indikator <i>Resilience</i>	36
2.2.2 Time Management	38
1. Pengertian <i>Time Management</i>	38
2. Dimensi dan Indikator <i>Time Management</i>	39
2.2.3 Success Rate Kinerja Karyawan	41
2.3 Kerangka Berpikir	45
2.4 Hipotesis	48
BAB III	49
METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1 Metodologi Penelitian	49
3.2 Definisi Operasional Variabel	49
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.4.1 Tempat Penelitian	52
3.4.2 Waktu Penelitian	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.1 Observasi	53
3.5.2 Wawancara	53

3.6 Teknik Analisis Data	55
3.6.1 Uji Validitas	55
3.6.2 Uji Reabilitas	56
3.6.3 Analisis Regresi Berganda	57
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda	58
3.6.5 Uji T	58
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja	62
4.1.4 Dekskriptif Variabel Penelitian	62
4.1.5 Deskriptif Variabel <i>Resilience</i> (X1)	63
4.1.6 Deskriptif Data Variabel <i>Time Management</i> (X2)	66
4.1.7 Deskriptif Variabel <i>Success Rate Kinerja</i> Karyawan (Y)	68
4.1.9 Uji Reliabilitas	72
4.1.11 Uji Koefisien Determinasi	75
4.1.1 Uji T	76
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 <i>Resilience</i> Berpengaruh Positif terhadap <i>Success Rate Kinerja</i>	
<i>Karyawan SPX XPress Cirebon.</i>	78

4.2.2 <i>Time Management Berpengaruh negatif terhadap Success Rate Kinerja Karyawan SPX XPress Cirebon</i>	79
BAB V	81
PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data Hasil Survey Resilience Di Lapangan.....	16
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel III-1 Operasional Variabel.....	46
Tabel III-2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	49
Tabel III-3 Skala Likert Kuesioner Penelitian.....	50
Tabel IV-1 Karakter Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel IV-2 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel IV-3 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV-4 Kategori Dekripsi Variabel.....	59
Tabel IV-5 Deskriptif Variabel Resilience	59
Tabel IV-6 Deskriptif Variabel Time Management	62
Tabel IV-7 Deskriptif Variabel Success Rate Kinerja Karyawan	64
Tabel IV-8 Hasil Pengukuran Resilience (X1)	66
Tabel IV-9 Hasil Pengukuran Time Management (X2).....	67
Tabel IV-10 Hasil Pengukuran Success Rate Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel IV-11 Interval Kriteria Reliabilitas.....	68
Tabel IV-12 Hasil Uji Variabel Resilience (X1).....	69
Tabel IV-13 Hasil Uji Variabel Time Management (X2).....	69
Tabel IV-14 Hasil Uji Variabel Success Rate Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel IV-15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X1).....	71
Tabel IV-16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X2).....	72
Tabel IV-17 Hasil Uji T (X1).....	73
Tabel IV-18 Hasil Uji T (X2).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar I-1 Data Success Rate Kinerja Karyawan SPX Xpress	11
Gambar I-2 Data Time Management yang tidak beraturan.....	17
Gambar II-1 Kerangka Berfikir.....	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, industri ekspedisi pengiriman di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan. SPX Xpress Cirebon, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ini, menghadapi tantangan yang kompleks dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja karyawan.

Dua faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *Resilience* dan *Time Management*. *Resilience*, atau kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan dan tantangan, sangat penting dalam konteks industri ekspedisi yang sering kali menghadapi situasi yang tidak terduga, seperti keterlambatan pengiriman, masalah logistik, dan tuntutan pelanggan yang tinggi. Menurut penelitian oleh Tugade and Fredrickson (2004), individu yang memiliki tingkat *Resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan beradaptasi dengan perubahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, *Time Management* juga merupakan keterampilan krusial yang harus dimiliki oleh karyawan di industri ini. Dengan

banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut penelitian oleh Britton and Tesser (1991), individu yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu oleh Kahn dan Byosiere dalam Sonnentag & Frese, (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *Resilience* yang tinggi dan keterampilan manajemen waktu yang baik memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini dapat menjadi indikator penting dalam menentukan tingkat keberhasilan kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana *Resilience* dan manajemen waktu berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, manajemen SPX Xpress Cirebon dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan *Resilience* dan keterampilan *Time Management* karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi praktis untuk meningkatkan success rate kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

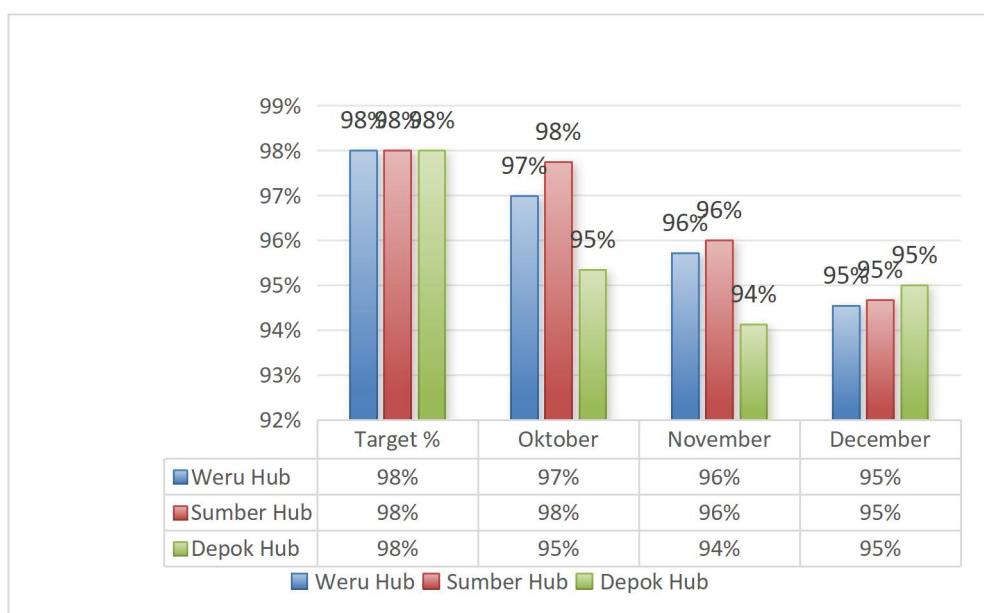
Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk SPX Xpress Cirebon, tetapi juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain di industri ekspedisi pengiriman di Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu, pada suatu perusahaan, tingkat keberhasilan kinerja karyawan di gudang pengiriman dapat diartikan sebagai success rate yang mencerminkan seberapa efektif individu atau tim dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja ini tidak hanya mencakup penyelesaian tugas secara individu, tetapi juga bagaimana kelompok dalam organisasi berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, mengembangkan kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif agar mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap tugas-tugas yang diemban. Menurut Kahn dan Byosiere dalam Sonnentag & Frese, (2012), penting untuk memperhatikan lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh performa karyawannya. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu strategi yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja tersebut meliputi pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang adil, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin (Ismail Dalam Damayanti, dkk 2017).

Success rate kinerja karyawan adalah indikator yang mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai atau melampaui target kinerja yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja yang sukses mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara optimal (Bakker and Demerouti 2007) .

Menurut Luthans at., all (2007), pentingnya pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk secara efektif mengolah dan menganalisis data kinerja tidak hanya meningkatkan tingkat keberhasilan karyawan secara individual, tetapi juga mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.



Sumber : Performance Gudang Last Mile SPX Xpress 2024
Gambar I-1
Data Success Rate Kinerja Karyawan Di SPX Xpress Cirebon

Data kinerja Last Mile SPX Xpress menunjukkan pencapaian di tiga hub: Weru Hub, Sumber Hub, dan Depok Hub, dengan target kinerja yang ditetapkan sebesar 98%. Kinerja Weru Hub mengalami penurunan dari 97% pada bulan Oktober menjadi 95% pada bulan Desember, mencerminkan tantangan dalam mencapai standar yang diharapkan. Sumber Hub berhasil mencapai target 98% di bulan Oktober, namun juga mengalami penurunan menjadi 96% dan 95% pada bulan November dan Desember. Sementara itu, Depok Hub menunjukkan kinerja terendah dengan pencapaian hanya 95% pada bulan Oktober dan Desember, serta terendah di bulan November dengan 94%. Secara keseluruhan, ketiga hub mengalami penurunan dalam pencapaian kinerja selama periode tersebut, menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di setiap hub serta pengembangan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pengiriman..

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa success rate kinerja karyawan dapat dilihat dengan tingkat keberhasilan yang disinyalir dari perusahaan kepada karyawannya dengan indikator salah satunya yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerja sama dengan orang lain.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di SPX Xpress Cirebon, Kabupaten Cirebon, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Sebagai informasi singkat mengenai perusahaan ini, SPX Xpress Cirebon berkomitmen untuk memberikan layanan pengiriman yang cepat dan efisien, serta mengutamakan kepuasan pelanggan. Dengan

menerapkan sistem operasional yang modern dan inovatif, SPX Xpress Cirebon berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan serta memperluas jaringan distribusi.

Nilai strategis yang dapat diraih oleh SPX Xpress adalah kemampuan untuk menerapkan model dan sistem pengoperasian pengiriman yang lebih baik. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk belajar dari pengalaman operator pengiriman sebelumnya dan mengadopsi praktik terbaik dalam industri. Diharapkan bahwa hasil perancangan model layanan akan jauh lebih efektif dan efisien, baik dalam penggunaan sumber daya manusia maupun peralatan lainnya, tanpa melanggar ketentuan peraturan yang berlaku. (Sumber: spx.co.id)

Resilience, atau daya juang kembali, merupakan fenomena penting yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghadapi, mengatasi, dan bangkit kembali dari berbagai tantangan atau kesulitan. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, daya juang ini mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, mengelola stres, dan tetap termotivasi meskipun mengalami kegagalan atau kemunduran. Ketidakmampuan untuk menunjukkan *Resilience* dapat mengakibatkan dampak negatif, seperti perasaan putus asa, kehilangan motivasi, dan penurunan kesehatan mental.

Rasa tidak mampu bertahan sering kali muncul ketika individu merasa terjebak dalam situasi yang sulit dan tidak memiliki strategi yang efektif untuk menghadapinya. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan keterampilan *Resilience*, seperti berpikir positif,

membangun dukungan sosial, dan belajar dari pengalaman, agar dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan mencapai tujuan hidup yang diinginkan.

Menurut Tugade and Fredrickson (2004), *Resilience* adalah kemampuan individu untuk mengatasi stres dan kesulitan dengan cara yang positif, yang memungkinkan mereka untuk tetap berfungsi secara efektif dalam situasi yang menantang. *Resilience* karyawan di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kinerja yang baik, terutama dalam menghadapi tuntutan yang tinggi dan perubahan yang cepat (Bakker and Demerouti 2007). Selain itu, *Resilience* mencakup kemampuan untuk belajar dari pengalaman sulit dan beradaptasi dengan perubahan, sehingga karyawan dapat bangkit kembali dengan lebih kuat setelah menghadapi tantangan (Hartmann et al. 2020).

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *Resilience* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat mengurangi dampak negatif seperti kelelahan dan depresi di tempat kerja.

**Tabel I-1
Data Hasil Pra Survey *Resilience* Di Lapangan**

Indikator	Hasil Pra Survey	Keterangan
Adaptasi terhadap perubahan	Cukup Baik	Karyawan dapat beradaptasi, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan.
Sikap positif terhadap tantangan	Kurang Baik	Karyawan memiliki sikap positif, namun terkadang merasa tertekan oleh

		tantangan.
Kemampuan belajar dari kesalahan	Kurang Baik	Karyawan mampu mengambil pelajaran dari pengalaman buruk dan menerapkannya.

Sumber : observasi karyawan SPX Xpress 2024

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diberikan oleh peneliti terkait *Resilience* karyawan adalah bahwa meskipun mereka memiliki kemampuan untuk belajar dari kesalahan dan mengatasi stres, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi dan sikap positif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Salah satu aspek yang dapat mendukung peningkatan *Resilience* ini adalah manajemen waktu.

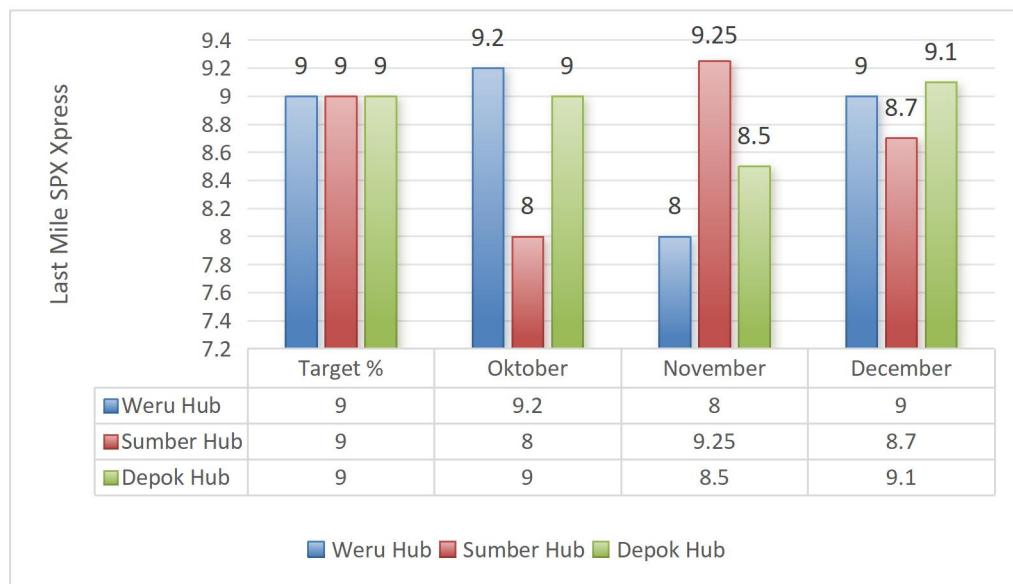
Time Management merupakan fenomena penting yang berkaitan dengan cara individu mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks pekerjaan, manajemen waktu mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tugas dengan efisien. Ketidakmampuan dalam mengelola waktu dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan bahkan perasaan tertekan di tempat kerja.

Rasa tidak efektif dalam manajemen waktu sering kali muncul ketika ada perbedaan antara harapan individu terhadap pencapaian tugas dan kenyataan yang dihadapi, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan keterampilan

manajemen waktu yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut (Britton and Tesser 1991) manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan, serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fokus pada hasil, bukan sekadar menyibukkan diri, menjadi kunci dalam manajemen waktu. Manajemen waktu tidak hanya mengacu pada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu secara optimal. Individu yang mampu mengelola waktu dengan baik akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi, serta memfokuskan waktu dan energi pada tugas yang lebih penting (Macan and Hoffmacan 2016).

Menurut Adebisi (2013) menyoroti bahwa perencanaan waktu yang efektif merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan kinerja, karena manajemen waktu yang baik akan memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif. Dengan demikian, predikat kinerja yang sukses tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor manajemen waktu yang baik.



Sumber : Working Hour Delivery Time oktober-desember 2024

Gambar I-2
Data Time Management Di SPX Xpress Cirebon

Berdasarkan data manajemen waktu pengiriman Last Mile SPX Xpress di Weru Hub, Sumber Hub, dan Depok Hub untuk bulan Oktober, November, dan Desember, terdapat variasi waktu pengiriman dengan target 9 jam. Weru Hub mencapai target 9 jam pada Oktober, tetapi meningkat menjadi 9.2 jam di November dan turun menjadi 8 jam di Desember. Sumber Hub juga mencapai 9 jam pada Oktober, turun menjadi 8 jam di November, dan meningkat menjadi 9.25 jam di Desember. Depok Hub konsisten di 9 jam pada Oktober dan November, namun turun menjadi 8.5 jam di Desember. Fluktuasi ini menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan merumuskan strategi perbaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Resilience dan Time Management terhadap kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon,

dengan fokus pada sinergi antara kedua elemen tersebut untuk mencapai keberhasilan yang lebih baik. Penelitian ini penting karena memberikan rekomendasi praktis yang dapat meningkatkan pemahaman teoretis dan menawarkan solusi strategis untuk mengoptimalkan produktivitas di tempat kerja, terutama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Pengelolaan waktu yang efektif diharapkan dapat mengurangi penundaan dan meningkatkan efisiensi, sementara Resilience memungkinkan individu untuk memperbaiki strategi kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan organisasi dan praktik sehari-hari karyawan, serta meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, penelitian ini mengambil objek penelitian di SPX Xpress Cirebon, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan logistik di Cirebon-Kuningan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terkait dengan success rate kinerja karyawan selama bekerja, terdapat beberapa karyawan yang merasakan bahwa *Resilience* dan *Time Management* sangat penting dalam bekerja. Dengan demikian, alasan yang dapat disimpulkan dalam pemilihan objek atau lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bahwa karyawan tersebut juga dapat dikatakan sebagai salah satu yang terpengaruh oleh pentingnya *Resilience* dan *Time Management* dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan dampak yang signifikan dalam kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan selain dari hasil pembahasan yang sudah dijelaskan pada latar belakang di atas dan berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, peneliti tertarik untuk mengambil tema penelitian ini dengan alasan karena peneliti juga merasakan suatu hal yang sejalan atau signifikan dengan tema peneliti tersebut selama bekerja. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang “**Pengaruh Resilience dan Time Management Terhadap Success Rate Kinerja Karyawan Pada Last Mile SPX Xpress Cirebon**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat variasi dalam kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon, yang menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mencapai target yang ditetapkan
2. Beberapa karyawan belum sepenuhnya memahami atau menerapkan *Resilience*, yang dapat mengakibatkan kesulitan dalam menghadapi stres dan tantangan.
3. Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam mengelola waktu, berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja

1.3 Batasan masalah

Dengan permasalahan yang terjadi, Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan SPX Xpress Cirebon dan tidak mencakup karyawan dari perusahaan lain atau lokasi yang berbeda. Analisis akan dibatasi pada dua variabel utama, yaitu *Resilience* dan *Time Management* , serta dampaknya

terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan*, sementara variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, tidak akan dianalisis secara mendalam.

Selain itu, pemahaman tentang *Resilience* dan *Time Management* akan dibatasi pada konteks pekerjaan dan tidak akan membahas aspek-aspek pribadi atau kehidupan di luar pekerjaan. Kinerja karyawan yang dianalisis dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu yang telah ditetapkan, seperti pencapaian target, efisiensi kerja, dan umpan balik dari atasan. Beberapa variabel dibatasi pada variabel *Resilience* (X1) *Time Management* (X2) dan *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y).

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Resilience* terhadap kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon?
2. Sejauh mana *Time Management* mempengaruhi kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon?
3. Apakah terdapat hubungan sinergis antara *Resilience* dan *Time Management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon?
4. Bagaimana karyawan di SPX Xpress Cirebon dapat mengoptimalkan *Resilience* dan *Time Management* untuk mencapai kinerja yang lebih baik?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Resilience* terhadap kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon, sehingga dapat memahami bagaimana kemampuan individu dalam menghadapi stres dan tantangan memengaruhi hasil kerja mereka
2. Untuk mengevaluasi pengaruh *Time Management* terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
3. Untuk meneliti hubungan sinergis antara *Resilience* dan *Time Management* dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kedua elemen ini saling mendukung.
4. Untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen SPX Xpress Cirebon dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan *Resilience* dan *Time Management* karyawan.

1.5.2 Manfaat

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya Manfaat pada penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi pada peneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan pengaruh *Resilience* dan *Time Management* terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan Last Mile SPX Xpress Cirebon*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia. Serta dapat berguna bagi Last Mile SPX Xpress Cirebon guna meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Teori yang diperoleh peneliti dari beberapa ahli yang telah dikembangkan dalam latar belakang akan digambarkan pada tahap ini, terkait dengan pengaruh *Resilience dan Time Management* terhadap success rate kinerja karyawan. Penelitian ini secara khusus berfokus pada pengaruh *Resilience dan Time Management* terhadap success rate kinerja karyawan.

Resilience, adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit kembali dari situasi sulit, seperti trauma atau stres. Menurut Cutuli et al. (2016), *Resilience* merupakan proses adaptasi yang baik terhadap lingkungan yang menekan, yang menekankan pentingnya *Resilience* dalam menghadapi tantangan. Di sisi lain,

Time Management adalah keterampilan krusial yang memungkinkan individu untuk mengatur waktu secara efektif. Penelitian oleh Macan and Hoffmacan (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang kedua konsep ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis

Untuk memperkuat penelitian dalam hal teori maka penelitian mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai pelengkap data pendukung pada penelitian ini, sebagai berikut :

**Tabel II-1
Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Adebisi (2013)</i>	X1 : Resilience X2 : Manajemen Waktu Y : Kinerja Karyawan	Time Management Practices and Its Effect on Business Performance	manajemen waktu yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja bisnis, memungkinkan organisasi untuk bertahan dalam persaingan dan meningkatkan volume bisnis, sehingga penting bagi organisasi dan individu untuk membudayakan kebiasaan manajemen waktu
2.	<i>A.Gea (2014)</i>	X1 : Manajemen Waktu X2 : Efektivitas Penggunaan Waktu Y: Kinerja atau Hasil Kerja	Time management : menggunakan waktu secara efektif dan efisien	Hasil dari segi manajemen menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang baik adalah kunci bagi pimpinan perusahaan untuk bertahan dan mencapai keberhasilan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah-ubah

3.	<i>Luthans et al., (2008)</i>	X1 : Modal Psikologis X2 :Pengembangan SDM Y: Kinerja Karyawan	Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan modal psikologis yang mencakup efikasi, harapan, optimisme, dan ketahanan merupakan strategi penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan keunggulan kompetitif dalam organisasi.
4.	<i>Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004)</i>	X1 : Emosi Positif X2 :Resilience Y: Pemulihan dari Pengalaman Negatif	Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences	Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang resilien dapat memanfaatkan emosi positif untuk pulih dari pengalaman emosional negatif, yang mengindikasikan bahwa manajemen perlu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung emosi positif untuk meningkatkan ketahanan karyawan dan kinerja organisasi.
5.	<i>Britton at. al., (1991)</i>	X1 : Manajemen Waktu X2 :Keterampilan Belajar Y: Nilai Akademik	Effects of Time-Management Practices on College Grades. Journal of	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen waktu yang

			Educational Psychology	efektif berpengaruh positif terhadap nilai akademik mahasiswa, yang mengindikasikan bahwa institusi pendidikan perlu mengajarkan keterampilan manajemen waktu untuk meningkatkan kinerja akademik siswa.
6.	<i>Macan, T. H. (1994)</i>	X1 : Manajemen Waktu X2 :Produktivitas Karyawan Y: Kepuasan Kerja	Time management: Test of a process model. Journal of Applied Psychology	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan model proses manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang menekankan pentingnya manajemen waktu sebagai keterampilan kunci dalam lingkungan kerja.
7.	<i>Ahmad at. al., (2012)</i>	X1 : Manajemen Waktu X2 :Keterampilan Organisasi Y: Kinerja Pekerjaan	The Relationship between Time Management and Job Performance in Event Management	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pekerjaan di antara kru manajemen acara di Malaysia, di mana kemampuan

				untuk mengatur waktu dengan baik berpengaruh pada efektivitas penyelesaian tugas dan kepuasan klien, meskipun hubungan tersebut bersifat Sedang
8.	<i>Arnelita Natalie Antonio , Jimmy Ellya Kurniawan(2024)</i>	X1 : Resilience X2 :Job Insecurity Y: Kinerja Karyawan	Pengaruh resilience terhadap kinerja karyawan dengan job insecurity sebagai mediator.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa resilience memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan meskipun job insecurity berfungsi sebagai variabel mediator, pengaruhnya bersifat spurious(menyesatkan), yang berarti tidak menjadi prasyarat untuk hubungan tersebut.
9.	<i>Nurin Yusrin , Dewi Kurniaty (2023)</i>	X1 : Resilience X2 :- Y: Produktivitas Kerja	Pengaruh Resilience Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara resilience dan produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19, di mana semakin baik resilience karyawan, semakin tinggi pula produktivitas

				kerja mereka di Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services.
10.	<i>Lisdewi Muliati Agung Budi (2019)</i>	X1 : Manajemen Waktu X2 :Keselamatan Kerja X3 : Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi, dengan masing-masing variabel menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan 2024

2.2 Uraian Tori

2.2.1 Resilience

1. Pengertian *Resilience*

Resilience merupakan karakteristik penting dalam konteks pekerjaan. Tidak ada seorang pun yang merupakan karyawan sempurna secara konsisten. Pada umumnya, setiap individu akan menerima umpan balik secara kritis atau mengalami kegagalan di tempat kerjanya. Fakta ini memperlihatkan mengenai peran resilience

di tempat kerja sebagai sarana bagi karyawan untuk mengenali di mana mereka gagal, mengidentifikasi cara yang paling konstruktif untuk terus maju, dan bangkit kembali dengan semangat serta antusias untuk menyelesaikan permasalahan dengan benar (Bernuzzi et al. 2022).

Resilience karyawan di tempat kerja sangat penting agar karyawan dapat berkinerja baik di tengah tuntutan kerja yang tinggi (Luthans et al. 2007). *Resilience* karyawan mengacu kepada seberapa baik seorang karyawan berhasil beradaptasi terhadap perubahan dan kemunduran di tempat kerja serta bangkit kembali menjadi lebih baik dari sebelumnya setelah kesulitan yang dialami (Hartmann et al. 2020).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Resilience*

Menurut McCubbin (2001), Faktor-faktor yang mempengaruhi resilience dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi spiritualitas, self-efficacy, optimisme, dan self-esteem, sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan sosial, regulasi emosi, dan dukungan keluarga. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor tersebut:

a. Faktor Internal

- 1) **Spiritualitas:** Memiliki keyakinan atau nilai-nilai spiritual dapat memberikan kekuatan dan ketahanan dalam menghadapi tantangan.
- 2) **Self-efficacy:** Keyakinan pada kemampuan diri untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan berkontribusi pada tingkat resilience yang lebih tinggi.

- 3) **Optimisme:** Pandangan positif terhadap masa depan dan kemampuan untuk melihat peluang dalam kesulitan dapat meningkatkan daya tahan individu.
- 4) **Self-esteem:** Rasa percaya diri dan penghargaan terhadap diri sendiri berperan penting dalam membangun ketahanan.

b. Faktor Eksternal

- 1) **Dukungan Sosial:** Dukungan dari keluarga, teman, dan komunitas dapat memberikan rasa aman dan membantu individu mengatasi stres.
- 2) **Regulasi Emosi:** Kemampuan untuk mengelola dan mengatur emosi dengan baik dapat membantu individu tetap tenang dan fokus saat menghadapi tekanan.
- 3) **Dukungan Keluarga:** Keterlibatan dan dukungan dari anggota keluarga sangat penting dalam membangun resilience, terutama saat menghadapi situasi sulit.

3. Dimensi dan Indikator *Resilience*

Menurut McCubbin (2001) dimensi resilience mencakup beberapa aspek penting yang dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Adapun dimensi resilience tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Beradaptasi

Saya memiliki nilai yang saya pegang teguh dalam kehidupan kerja saya. Adapun indikator kemampuan beradaptasi :

- 1) **Fleksibilitas:** Kemampuan untuk mengubah rencana atau

pendekatan ketika menghadapi situasi baru atau tak terduga.

- 2) Responsif terhadap Perubahan: Seberapa cepat individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja atau situasi pribadi.
- 3) Kemampuan Mengatasi Ketidakpastian: Tingkat kenyamanan individu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti atau ambigu.

b. Optimisme

Saya akan memberikan usaha yang terbaik pada semua pekerjaan yang diberikan kepada saya Adapun indikator optimisme :

- 1) Sikap Positif: Kemampuan untuk melihat sisi baik dari situasi yang sulit dan percaya bahwa hal-hal akan membaik.
- 2) Kemampuan Menghadapi Kegagalan, Sikap yang menunjukkan bahwa kegagalan adalah bagian dari proses belajar dan bukan akhir dari segalanya.
- 3) Penggunaan Bahasa Positif, Penggunaan kata-kata dan frasa yang mencerminkan harapan dan keyakinan dalam komunikasi sehari-hari.

c. Pengelolaan Stres

Ketika menghadapi masalah, saya dapat mengatasinya tanpa mengganggu pekerjaan saya. Adapun indikator pengelolaan stress :

- 1) Kemampuan Menghadapi Tekanan: Seberapa baik individu dapat tetap tenang dan fokus di bawah tekanan.
- 2) Strategi Penyelesaian Masalah, Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang efektif untuk mengatasi stres.
- 3) Keseimbangan Kerja-Hidup, Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi stres.

2.2.2 Time Management

1. Pengertian *Time Management*

Manajemen waktu adalah proses perencanaan dan pengorganisasian waktu yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Menurut Claessens et al., (2007), manajemen waktu melibatkan pengaturan prioritas dan pengelolaan aktivitas sehari-hari untuk memastikan bahwa waktu digunakan secara optimal. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik tidak hanya meningkatkan produktivitas mereka, tetapi juga mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Macan and Hoffmacan 2016). Selain itu, menurut Britton and Tesser (1991), manajemen waktu yang efektif memungkinkan individu untuk fokus pada tugas-tugas yang paling penting, sehingga meningkatkan kinerja dan hasil kerja.

2. Dimensi dan Indikator *Time Management*

Menurut Macan and Hoffmacan (2016), *Time management*:

Test of a process model mengidentifikasi perilaku dan keterampilan manajemen waktu mereka menggunakan dimensi *Time management* sebagai berikut:

a. Perencanaan

Kemampuan untuk merencanakan dan mengatur waktu untuk berbagai aktivitas dan tugas. Adapun indikator perencanaan :

- 1) Pembuatan Rencana Harian/Mingguan: Kemampuan untuk menyusun rencana kerja yang jelas dan terstruktur untuk setiap hari atau minggu, termasuk penjadwalan tugas dan kegiatan.
- 2) Penggunaan Alat Perencanaan: Penggunaan alat bantu seperti kalender, aplikasi manajemen tugas, atau daftar periksa untuk membantu merencanakan dan mengorganisir waktu.
- 3) Evaluasi Rencana: Kemampuan untuk meninjau dan menyesuaikan rencana berdasarkan perkembangan dan perubahan situasi.

b. Prioritas

Kemampuan untuk menetapkan prioritas dalam tugas-tugas yang harus diselesaikan, sehingga fokus pada hal-hal yang paling penting. Adapun indikator prioritas:

- 1) Penentuan Prioritas Tugas: Kemampuan untuk

mengidentifikasi tugas-tugas yang paling penting dan mendesak, serta mengurutkannya berdasarkan prioritas.

- 2) Penggunaan Matriks Prioritas: Penggunaan alat seperti Matriks Eisenhower untuk membantu memisahkan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya.
- 3) Fokus pada Tugas Utama: Kemampuan untuk tetap fokus pada tugas-tugas prioritas dan menghindari gangguan yang dapat mengalihkan perhatian.

c. Pengendalian Waktu

Kemampuan untuk mengontrol dan memonitor penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas. Adapun indikator pengendalian waktu :

- 1) Pemantauan Waktu: Kemampuan untuk melacak waktu yang dihabiskan untuk setiap tugas dan aktivitas, serta mengevaluasi apakah waktu tersebut digunakan secara efisien.
- 2) Penghindaran Prokrastinasi: Kemampuan untuk menghindari penundaan dalam menyelesaikan tugas dan tetap disiplin dalam mengikuti rencana yang telah dibuat.
- 3) Penyesuaian Waktu: Kemampuan untuk menyesuaikan alokasi waktu untuk tugas-tugas tertentu berdasarkan kebutuhan dan situasi yang berubah.

d. Pengaturan Tujuan,

Kemampuan untuk menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik

yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator pengaturan tujuan :

- 1) Penetapan Tujuan SMART: Kemampuan untuk menetapkan tujuan yang Spesifik, Measurable (terukur), Achievable (dapat dicapai), Relevant (relevan), dan Time-bound (berbatas waktu).
- 2) Evaluasi Pencapaian Tujuan: Kemampuan untuk menilai kemajuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.
- 3) Komitmen terhadap Tujuan: Tingkat komitmen individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk motivasi dan usaha yang dikeluarkan.

2.2.3 Success Rate Kinerja Karyawan

1. Pengertian *Success Rate Kinerja Karyawan*

Success rate kinerja karyawan adalah indikator yang mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai atau melampaui target kinerja yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja yang sukses mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara optimal. Menurut Judge and Bono (2001), kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Untuk mempertahankan dan mengelola kinerja masing-masing karyawan, organisasi harus menggunakan prosedur tertentu untuk

mengikuti dan terus memantau kinerja. Indikator kinerja ini akan membantu organisasi mengukur seberapa efisien dan efektif tujuan tercapai. Harus ada sistem komprehensif yang dikelola dengan baik, yang akan membawa masing-masing karyawan dan manajer ke tingkat kinerja tertinggi (Beauchamp & Bowie, 1983, hal. 32 Dalam Siddiqui 2014).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Success Rate Kinerja*

Karyawan

Menurut Mangkunegara 2000 dalam Damayanti, dkk (2017) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3. Dimensi dan Indikator *Success Rate Kinerja Karyawan*

Menurut Mangkunegara 2000 dalam Damayanti, dkk (2017), Kinerja Karyawan memiliki beberapa Indikatornya sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan

mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Adapun indikator kualitas kerja :

- 1) Keandalan, tingkat karyawan yang menyelesaikan tugas dengan konsisten.
 - 2) Ketelitian, berhati-hati dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan pekerjaan berkualitas.
 - 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.
- b. Kuantitas Kerja, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Adapun indikator mengenai kuantitas kerja :
- 1) Hasil kerja, kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan seperti pencapaian target kinerja.
- c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Adapun indikator mengenai ketepatan waktu :

- 1) Penyelesaian Tugas Tepat Waktu, Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.
- 2) Kehadiran, Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja,

termasuk ketepatan waktu dalam datang dan pulang.

- 3) Pengelolaan Waktu, Kemampuan untuk merencanakan dan mengatur waktu dengan baik agar semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Adapun indikator mengenai efektivitas :

- 1) Pencapaian Target: Sejauh mana karyawan mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Kualitas Hasil Kerja: Tingkat kepuasan terhadap hasil kerja yang dihasilkan, termasuk akurasi dan ketelitian.
- 3) Penggunaan Sumber Daya: Efisiensi dalam menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) untuk mencapai hasil yang diinginkan.

e. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Adapun indikator mengenai komitmen kerja :

- 1) Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang dapat mempengaruhi komitmen mereka.
- 2) Loyalitas: Kesetiaan karyawan terhadap organisasi,

termasuk keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

- 3) Partisipasi dalam Kegiatan Organisasi: Keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi, seperti pelatihan, seminar, atau program pengembangan.

2.3 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *Resilience* Terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian Winwood et al. Dalam Hartmann et al. (2020), "Resilience is a critical characteristic in the workplace context. No one is a perfect employee consistently. Generally, every individual will receive critical feedback or experience failure at work." Fakta ini menunjukkan peran resilience di tempat kerja sebagai sarana bagi karyawan untuk mengenali di mana mereka gagal, mengidentifikasi cara yang paling konstruktif untuk terus maju, dan bangkit kembali dengan semangat serta antusias untuk menyelesaikan permasalahan dengan benar.

Sedangkan dalam penelitian Harrison & van Hoek dalam Whiteing (2003), menyatakan bahwa "Resilience in supply chain management is crucial for maintaining operational efficiency and effectiveness in the face of disruptions." Ini menunjukkan pentingnya ketahanan dalam menjaga kinerja operasional serta penelitian Martin (2011) menambahkan bahwa "A resilient supply chain is one that can withstand and recover from unexpected disruptions, ensuring continuity of service and customer satisfaction." Ini menekankan bahwa ketahanan tidak

hanya penting bagi karyawan, tetapi juga bagi keseluruhan sistem logistik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat bukti yang mendukung bahwa resilience memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Harrison dan van Hoek dalam Whiteing (2003), "A resilient supply chain is one that can withstand and recover from unexpected disruptions," yang menunjukkan bahwa ketahanan tidak hanya penting bagi sistem logistik, tetapi juga bagi individu di dalamnya.

Resilience memungkinkan karyawan untuk bertahan dan mengatasi kesulitan serta kejadian yang tidak menyenangkan, serta berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Martin (2011), menekankan bahwa "A resilient workforce is essential for maintaining operational efficiency," yang menunjukkan bahwa adanya resilience pada karyawan dapat membantu mereka dalam mengelola stres kerja sehari-hari dengan cara yang sehat, bangkit dan belajar dari kemunduran yang tidak terduga, serta mempersiapkan tantangan di masa depan dengan proaktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resilience memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Time Management* Terhadap positif Success Rate Kinerja Karyawan

Manajemen waktu dapat diartikan sebagai proses yang menentukan bagaimana individu merencanakan dan mengatur waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dalam hal ini, manajemen waktu memiliki orientasi pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai di masa depan. Seorang individu yang efektif dalam manajemen waktu

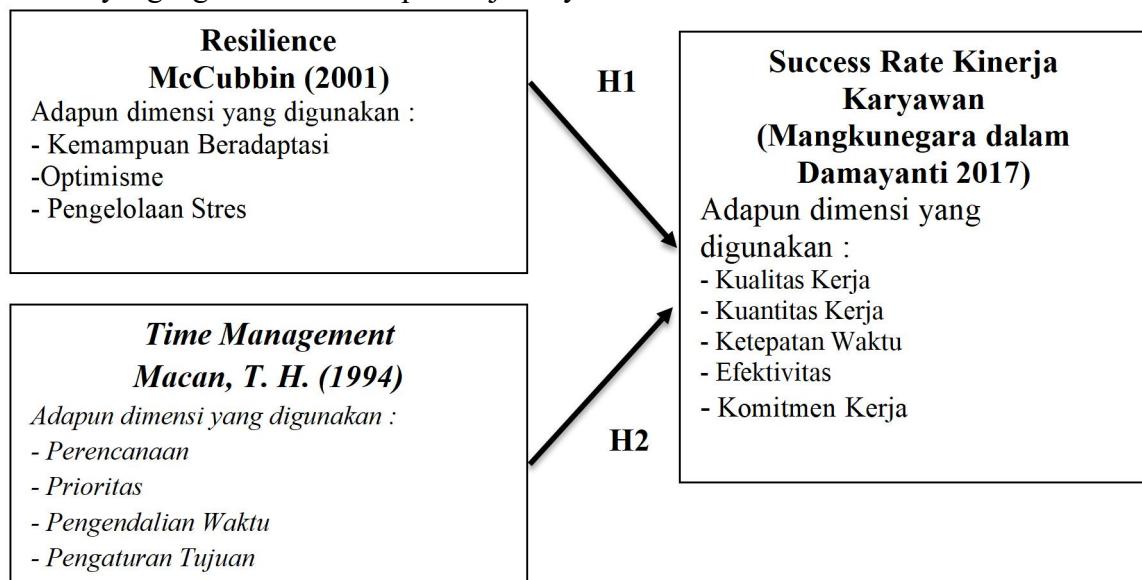
kemungkinan akan memiliki kemampuan untuk memprioritaskan aktivitas, mengatur jadwal, dan meminimalkan penundaan, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Menurut Ambrož (2021) Manajemen waktu adalah tindakan atau proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, atau produktivitas hal ini sangat penting bagi pelaku industri acara untuk keberhasilan penyelenggaraan acara apa pun. Sedangkan dalam penelitian Claessens et al. (2007) tentang manajemen waktu, individu terlebih dahulu menentukan kebutuhan dan keinginan mereka, kemudian mengurutkannya berdasarkan tingkat kepentingan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat bukti yang mendukung bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ambrož (2021), "Time management is crucial for enhancing performance in organizations, as it allows employees to prioritize tasks effectively and meet deadlines." Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja yang baik dengan manajemen waktu yang tepat.

Selain itu, Claessens et al. (2007) dalam tinjauan literatur mereka menyatakan bahwa "Effective time management involves various skills, tools, and techniques that help individuals manage their time while

completing tasks, projects, and specific goals within deadlines." Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara karena adanya masalah yang bersifat praduga yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Oleh karena itu penting untuk ditelusuri kebenarannya melalui penelitian yang terstruktur. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah digambarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif *Resilience* terhadap Success Rate Kinerja Karyawan

H2: Terdapat pengaruh positif *Time Management* terhadap Success Rate Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2020) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian yang dilakukan pada Last Mile SPX XPress Cirebon dengan judul “*Pengaruh Resilience dan Time Management Terhadap Success Rate Kinerja Karyawan Pada Karyawan Last Mile SPX XPress Cirebon*” di atas, maka penulis membagi variabel terikat : Success Rate Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebas : Resilience (X1), Time Management (X2), definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel III-1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	Skala/Ukuran
1.	<i>Resilience (X1)</i> (McCubbin 2001).	Daya Juang untuk bangkit kembali dari tekanan serta Ketahanan mental emosional untuk menghadapi stres. (McCubbin 2001)	Kemampuan Beradaptasi	- Fleksibilitas - Responsif terhadap Perubahan - Kemampuan Mengatasi Ketidakpastian	Skala Likert (1-5)
			Optimisme	- Sikap Positif - Kemampuan Menghadapi Kegagalan - Penggunaan Bahasa Positif	Skala Likert (1-5)
			Pengelolaan Stres	- Kemampuan Menghadapi Tekanan - Strategi Penyelesaian Masalah - Keseimbangan Kerja-Hidup	Skala Likert (1-5)
2.	<i>Time Management (X2)</i> (Macan and Hoffmacan 2016)	Kemampuan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas.(Macan and Hoffmacan 2016)	Perencanaan	- Pembuatan Rencana Harian - Penggunaan Alat Perencanaan - Evaluasi	Skala Likert (1-5)
			Prioritas Dan Pengendalian Waktu	- Penentuan Prioritas Tugas - Pemantauan Waktu	Skala Likert (1-5)
3	<i>Success Kinerja Karyawan (Y)</i> (Damayanti., dkk. 2017)	Capaian tujuan kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan (Damayanti., dkk. 2017)	Kualitas Kerja	- Keandalan - Ketelitian - Ketepatan waktu	Skala Likert (1-5)
			Kuantitas Kerja	Hasil kerja, kualitas dan	Skala Likert (1-5)

			kuantitas hasil kerja yang dihasilka oleh seorang karyawan seperti pencapaian target kinerja.	
	Ketepatan waktu	- Penyelesaian Tugas Tepat Waktu - Kehadiran - Pengelolaan Waktu	Skala Likert (1-5)	
	Efektivitas	- Pencapaian Target - Kualitas Hasil Kerja - Penggunaan Sumber Daya	Skala Likert (1-5)	
	Komitmen kerja	- Kepuasan Kerja - Loyalitas - Partisipasi dalam Kegiatan Organisasi	Skala Likert (1-5)	

Sumber : dioleh penulis 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data-data yang akan mengidentifikasi suatu fenomena yang berada dalam suatu perusahaan. Sugiyono (2020:80) mendefinisikan bahwa **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas- obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada karyawan yang bekerja di Last Mile SPX XPress Cirebon Populasi yang

akan dijadikan sebagai bahan penelitian observasi tersebut adalah sebanyak 80 orang karyawan di antaranya FTE ,Operator, dan Kurir Dedicated.

3.3.2 Sampel

Sampel yang akan diteliti yaitu diambil dari populasi pada seluruh karyawan 80 orang karyawan Last Mile SPX XPress Cirebon. Sugiyono (2020:81) mendefinisikan bahwa “**Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**”.

Karena jumlah karyawan Last Mile SPX XPress Cirebon yang digunakan 80 karyawan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. “**Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel**” (Sugiyono 2013).

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

3.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Last Mile SPX XPress Cirebon yang beralamat di Plered,Weru lor, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat

3.4.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 hingga Februari 2025.

Tabel III-2
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Waktu Pelaksanaan
1	Penyusunan dan pengaduan judul	1 Oktober - 7 Oktober 2024
2	Pengajuan proposal	28 Desember 2024
3	Perijinan penelitian	22 Oktober 2024
4	Pengumpulan data	1 Oktober - 31 Desember 2024
5	Analisis data	12 Januari - 31 Januari 2025
6	Tahap penyusunan laporan	1 Februari - 28 Februari 2025

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah alat riset yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data yang akurat, relevan, serta reliable. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam penghimpunan data riset berikut ialah sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Untuk memperoleh data riset, peneliti menjalankan Observasi dengan survey ke lokasi SPX Xpress Cirebon serta wawancara langsung pada pegawai samsat kota Cirebon untuk mendapatkan data yang spesifik.

3.5.2 Wawancara

Wawancara ialah proses penghimpunan data mempergunakan informan yang dikasih sejumlah pertanyaan untuk kepentingan riset. Riset kuantitatif mempergunakan wawancara dengan bentuk wawancara terstruktur.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner ialah cara yang dilaksanakan untuk mengumpulkan data dengan menuliskan pernyataan yang diajukan terhadap responden (pegawai samsat kota ciberon) serta membutuhkan jawaban yang berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam instansi

**Tabel III.3
Skala Likert Kuesioner Penelitian**

No	Skala Likert	Keterangan	Point
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : dioleh penulis

Menghitung persentase rerata jawaban responden tiap dimensi dari tiap variable dengan mempergunakan rumus interval sebagai berikut:

Rentang

Panjang Kelas Interval = _____

Banyak Kelas Interval

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh skala penafsiran skor rerata jawaban responden dengan skala rentang sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik/Amat Rendah

1,80 – 2,59 = Tidak Baik/Rendah

2,60 – 3,39 = Cukup/Sedang

3,40 – 4,19 = Baik/Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Baik/Amat Tinggi.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber utamanya, seperti melalui wawancara, survei, observasi, atau eksperimen. Data ini dianggap lebih kredibel karena peneliti memiliki kontrol penuh atas proses pengumpulan dan dapat memastikan validitas serta reliabilitasnyai.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2020:125) Uji validitas menurut Ghazali (2018:51) menyatakan bahwa : “**Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut**”. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan kuisioner, maka kuisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang diukurnya. Untuk menghitung antara masing- masing pernyataan dengan masing-masing skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumus yang digunakan dalam teknik korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n(\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2020:128)

Dimana :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor nilai pernyataan tiap responden df = n – 2 dengan $\alpha = 0,05$

Untuk melihat data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yang peneliti disimpulkan dari buku SPSS 25, Gozali (2018:52) sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian). r_{hitung} dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut pendapat Ghazali (2018:45) mengatakan bahwa **“Reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”**. Suatu data dikatakan realibel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reabilitas menggunakan butir intrumen dengan rumus *Kuder Richardson*, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{St^2 - \sum p_i q_i}{St^2} \right\}$$

Sumber : Sugiyono (2020:132)

Dimana :

r_i = reabilitas instrument

K = Jumlah item dalam instrument

P_i = Proporsi banyaknya subjek yang menjawab pada item

$q_i = 1 - P_i$

St^2 = Varians total

Kriteria dalam pengujian dari *Nunnally*, 1994 dalam Ghazali (2018:48) :

- a. Jika : $\alpha_{hitung} \geq 0,70$ maka Reliabel
- b. Jika : $\alpha_{hitung} \leq 0,70$ maka tidak Reliabel.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dua variabel independen atau lebih. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Resilience* dan *Time Management* terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan*. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2020:44)

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel Independen (*Resilience*)

X2 = Variabel independen (Time Management)

a = Koefisien konstanta

b1 b2 = koefisien regresi

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Nilai koefisien determinasi menurut pendapat Ghazali (2018:97) mengatakan bahwa **"Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti variasi variabel dependen sangat terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen".**

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa R^2 digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen dan variabel independen maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Ghazali (2018:97)

Keterangan :

Kd = Determinasi

r^2 = Nilai korelasi berganda 100% = Persentase kontribusi

3.6.5 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Cara untuk menguji koefisien korelasi produk moment dapat digunakan statistik uji t yang rumusnya sebagai berikut :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2020:194)

Keterangan :

t = Distribusi t

n = Banyak sampel

r_p = Nilai koefisien korelasi

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan SPX Xpress Cirebon. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada seluruh karyawan, maka dari itu penulis menggunakan metode sampel dengan metode sampling jenuh dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Berdasarkan data dari 80 responden tersebut, didapat kondisi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan divisi. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan data karakteristik responden.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden di SPX Xpress Cirebon terkait dengan jenis kelamin sudah dikelompokkan dalam tabel berikut :

Tabel IV-1			
Karakter Responden Berdasarkan Usia			
No.	Usia	Jumlah Responden	Jumlah %
1	18-30	54	67.5%
2	31-40	23	28.7%
3	41-50	3	3.7%
Total			100%

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berasal dari kategori usia 18-30 tahun, dengan persentase sebesar 67,1% atau sebanyak 53 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di SPX Xpress Cirebon berada dalam rentang usia

produktif, yang umumnya memiliki energi dan motivasi tinggi dalam bekerja. Selanjutnya, kategori usia 31-40 tahun mencakup 29,1% atau sebanyak 23 orang, yang menunjukkan bahwa karyawan dalam kelompok usia ini memiliki pengalaman yang cukup dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kategori usia 41-50 tahun hanya terdiri dari 3,8% atau sebanyak 3 orang, yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan di usia ini relatif sedikit, mungkin karena mereka sudah mendekati masa pensiun. Terakhir, tidak ada responden yang berasal dari kategori usia di atas 50 tahun, yang menunjukkan bahwa SPX Xpress Cirebon didominasi oleh karyawan yang lebih muda dan berada dalam fase awal hingga pertengahan karir mereka. Dengan demikian, distribusi usia responden ini memberikan gambaran tentang komposisi tenaga kerja di SPX Xpress Cirebon yang cenderung muda dan dinamis.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden di SPX Xpress Cirebon terkait dengan jenis kelamin sudah dikelompokkan dalam tabel berikut :

Tabel IV-2
Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Jumlah %
1	SMA	69	86.3%
2	DIPLOMA	0	0
3	SARJANA	11	13.7%
Total			100%

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah berasal dari kategori pendidikan terakhir SMA dengan presentase 87.3% atau sebanyak 69 orang, di ikuti jumlah responden dari kategori pendidikan terakhir S1 dengan presentase 12.7% sebanyak 10

orang. Menurut hasil di atas untuk pendidikan SMA lebih besar dikarenakan wajib belajar nya pendidikan di Indonesia sampai dengan SMA oleh karena itu banyak nya lulusan SMA yang bergabung untuk menjadi karyawan SPX Xpress Cirebon

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Karakteristik responden di SPX Xpress Cirebon terkait dengan jenis kelamin sudah dikelompokkan dalam tabel berikut :

Tabel IV-3 Karakter Responden Berdasarkan Posisi			
No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Jumlah %
1	SHIFT LEAD	3	3.8%
2	ADMIN	10	12.5%
3	OPERATOR	3	3.8%
4	RIDER	61	76.3%
5	DRIVER	3	3.7%
Total			100%

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah berasal dari kategori divisi kerja rider dengan presentasi 76.3% atau jumlah 61 responden. Di karenakan SPX Xpress merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik sehingga banyaknya divisi Rider yang dibutuhkan.

4.1.4 Dekskriptif Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai *Resilience*, *Time Management* dan *Success Rate* Kinerja Karyawan. Dimana setiap butih pernyataan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 80 responden, akan dihitung menggunakan interval. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1. Oleh karena itu *Resilience*, *Time*

Management dan Success Rate Kinerja Karyawan di kategorikan sebagai berikut :

Tabel IV-4
Kategori Dekripsi Variabel

Kategori	Interval rata-rata
Sangat Kurang Baik	1,00 - 1,80
Kurang Baik	1,81 - 2,60
Cukup	2,61 - 3,40
Baik	3,41 - 4,20
Sangat Baik	4,21 - 5,00

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2025

4.1.5 Deskriptif Variabel *Resilience* (X1)

Peneliti sudah menyebar kuisioner pada 80 responden karyawan di SPX Xpress Cirebon. Berikut adalah hasil deskriptif data pada variabel *Resilience* (X1) :

Tabel IV-5
Deskriptif Variabel *Resilience*

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1.	Saya memiliki nilai yang saya pegang teguh dalam -nilai pribadi kehidupan kerja saya	47	20	0	2	11	330	4,12	BAIK
2.	Saya akan memberikan usaha yang terbaik pada semua pekerjaan yang diberikan kepada saya	50	14	2	0	14	326	4,07	BAIK
3.	Ketika mendapat	32	27	5	8	8	307	3,83	BAIK

	masalah, saya dapat mengatasinya tanpa mengganggu pekerjaan saya							
4.	Saya meluangkan waktu bersantai untuk mengatasi kelelahan yang saya alami	31	29	8	7	5	314	3,92 BAIK
5.	Saya sering meminta umpan balik sehingga saya dapat meningkatkan kinerja saya	22	32	13	6	7	296	3,7 BAIK
6.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan menemukan cara baru untuk mencapai tujuan saya	31	29	6	5	9	308	3,85 BAIK
7.	Saya selalu berusaha melihat sisi positif dari setiap situasi, percaya bahwa hal-hal baik akan datang meskipun menghadapi tantangan	39	26	2	4	9	322	4,02 BAIK
8.	Ketika menghadapi tekanan, saya	31	31	5	4	9	311	3,88 BAIK

mampu tetap tenang dan menggunakan teknik relaksasi untuk menjaga fokus dan produktivitas saya							
Total Rata-Rata					3.92	BAIK	

Hasil : Data Primer Diolah tahun 2025

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *Resilience* memperlihatkan indeks rata-rata (3,92) dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 3,41 - 4,20 yang berarti variabel *Resilience* diartikan memiliki nilai rata-rata Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel *Resilience* kriteria Baik. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,12) yang didapat dari pernyataan (Saya akan memberikan usaha yang terbaik pada semua pekerjaan yang diberikan kepada saya). Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,7) yang terdapat pada pernyataan (Saya sering meminta umpan balik sehingga saya dapat meningkatkan kinerja saya). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat resilience yang baik, mereka masih perlu lebih aktif dalam mencari umpan balik untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat lebih baik dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan perusahaan.

4.1.6 Deskriptif Data Variabel *Time Management* (X2)

Peneliti sudah menyebar kuisioner pada 80 responden karyawan di SPX Xpress Cirebon. Berikut adalah hasil deskriptif data pada variabel *Time Management* (X2) :

Tabel IV-6
Deskriptif Variabel *Time Management*

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1.	Saya mendapati diri saya menunda-nunda tugas yang tidak saya sukai tetapi harus dilakukan	18	12	22	18	10	250	3,12	BAIK
2.	Saya merasa sulit untuk menjaga jadwal karena orang lain mengalihkan saya dari pekerjaan saya	14	11	29	19	7	246	3,07	BAIK
3.	Saya meremehkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	31	5	19	16	9	273	3,41	BAIK
4.	Saya harus menghabiskan banyak waktu untuk tugas-tugas yang tidak penting	27	5	21	20	7	265	3,31	BAIK
5.	Saya mendapati	23	7	24	18	8	259	3,23	BAIK

	diri saya menunda-nunda tugas yang tidak saya sukai tetapi harus dilakukan							
6.	Saya selalu menyusun rencana yang jelas sebelum memulai pekerjaan, sehingga saya dapat mengantisipasi tantangan dan mencapai tujuan dengan lebih efisien	35	26	6	4	9	314	3,92
Total Rata-Rata							3,34	Cukup

Hasil : Data Primer Diolah tahun 2025

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *Time Management* memperlihatkan indeks rata-rata (3,34) dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 2,61 - 3,40 yang berarti variabel *Time Management* diartikan memiliki nilai rata-rata Cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel *Time Management* kriteria Cukup. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (3,92) yang didapat dari pernyataan (Saya selalu menyusun rencana yang jelas sebelum memulai pekerjaan, sehingga saya dapat mengantisipasi tantangan dan mencapai tujuan dengan lebih efisien). Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,07) yang terdapat pada

pernyataan (Saya merasa sulit untuk menjaga jadwal karena orang lain mengalihkan saya dari pekerjaan saya). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih merasa perlu untuk lebih memperhatikan manajemen waktu mereka agar dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

4.1.7 Deskriptif Variabel *Success Rate Kinerja Karyawan (Y)*

Peneliti sudah menyebar kuisioner pada 80 responden karyawan di SPX Xpress Cirebon. Berikut adalah hasil deskriptif data pada variabel *Success Rate Kinerja Karyawan (Y)* :

Tabel IV-7
Deskriptif Variabel *Success Rate Kinerja Karyawan*

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.	30	28	7	5	10	303	3,78	BAIK
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	27	30	9	6	8	302	3,77	BAIK
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap tugas dengan teliti dan	32	29	6	4	9	311	3,88	BAIK

	rapi								
4.	Saya dapat memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	32	30	5	5	8	313	3,91	BAIK
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	20	28	21	8	3	294	3,67	BAIK
6.	Saya dapat memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya tanpa kesulitan berarti	25	30	14	8	3	306	3,82	BAIK
Total Rata-Rata							3.81	BAIK	

Hasil : Data Primer Diolah tahun 2025

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* memperlihatkan indeks rata-rata (3,81) dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 3,41-4,20 yang berarti variabel *Success Rate Kinerja Karyawan* diartikan memiliki nilai rata-rata baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel *Success Rate Kinerja Karyawan* kriteria Baik. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (3,91) yang didapat dari pernyataan (Saya dapat memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya). Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,67) yang terdapat pada pernyataan (Saya dapat menyelesaikan

pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih membutuhkan bantuan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.1.8 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari sebuah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel dari jawaban responden dan total skor masing-masing variabel.

Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan dimana dasar keputusan yang diambil adalah hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka dianggap valid (Ghozali 2018:51). Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 80 orang, maka $df = 80 - 2 = 78$. Maka r tabel yang diperoleh adalah 0,220.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS (Statistical Package For Social Science) Version 30, dan menghasilkan r hitung tiap item sebagaimana terlihat pada berikut ini :

**Tabel IV-8
Hasil Pengukuran Resilience (X1)**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0.899	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.2	0.877	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.3	0.836	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.4	0.791	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.5	0.589	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.6	0.899	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.7	0.906	0,220	R hitung > r tabel (Valid)
X1.8	0.886	0,220	R hitung > r tabel (Valid)

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 8 item pernyataan untuk mengukur *Resilience* pada SPX XPress Cirebon diperoleh lebih besar dari r tabel (nilai item > 0,220). Sehingga memenuhi syarat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa 8 item kuesioner untuk variabel Resilience valid.

**Tabel IV-9
Hasil Pengukuran *Time Management* (X2)**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,421	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
X2.2	0,361	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
X2.3	0,560	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
X2.4	0,465	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
X2.5	0,521	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
X2.6	0,863	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa 6 item pernyataan untuk mengukur *Time Management* pada SPX XPress Cirebon diperoleh lebih besar dari r tabel (nilai item > 0,220) besar dari r tabel (nilai item > 0,220). Sehingga memenuhi syarat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa 6 item kuesioner untuk variabel Time Management valid.

**Tabel IV-10
Hasil Pengukuran *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y)**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,852	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
Y1.2	0,768	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
Y1.3	0,854	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
Y1.4	0,800	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
Y1.5	0,674	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)
Y1.6	0,826	0,220	$R_{hitung} > r_{tabel}$ (Valid)

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa 6 item pernyataan untuk mengukur *Success Rate Kinerja Karyawan* pada SPX XPress Cirebon diperoleh lebih besar dari r tabel (nilai item > 0,220). Sehingga

memenuhi syarat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa 6 item kuesioner untuk variabel Success Rate Kinerja Karyawan valid.

4.1.9 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dalam penelitian ini adalah skala likert. Artinya alat ukur yang digunakan memiliki hasil yang konsistensi apabila digunakan secara berulang dan di waktu yang berbeda. Kriteria uji reabilitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Peneliti dalam hal ini menggunakan uji reliabilitas dengan program SPSS 30.

Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Sugiyono:2018) dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV-11
Interval Kriteria Reliabilitas**

Interval	Kriteria
1,000 - 0,800	Sangat Tinggi
0,799 - 0,600	Tinggi
0,599 - 0,400	Sedang
0,399 - 0,200	Rendah
0,199 - 0,000	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono 2020)

Mengacu pada tabel 4.11 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 30. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel :

Tabel IV-12
Hasil Uji Variabel *Resilience* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu 0,963. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Resilience* (X1) dinyatakan reliabel dan kriteria sangat tinggi.

Tabel IV-13
Hasil Uji Variabel *Time Management* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu 0,846. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Time Management* (X2) dinyatakan reliabel dan kriteria tinggi.

Tabel IV-14
Hasil Uji Variabel *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yaitu 0,946. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa variabel *Time Management* (*X2*) dinyatakan reliabel dan kriteria sangat tinggi.

4.1.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui kondisi variabel *dependen* apabila variabel *independen* sebagai faktor prediktor dinaik-turunkan nilainya.

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.158	1.604		2.592	.011
	Resilience (X1)	.580	.049	.831	11.784	<.001
	Time Management (X2)	.024	.076	.022	.316	.753

a. Dependent Variable: Success Rate Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu : $Y = 4.158 + (0.580) X1 + 0.024 X2$.

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ($a = 4.158$), artinya jika *Resilience* dan *Time Management* tetap maka Success Rate Kinerja Karyawan bertambah 4.158.
2. Koefisien regresi ($b_1 = 0.580$), artinya jika *Resilience* yang terjadi berkurang sebesar satu kali maka *Resilience* pada SPX Xpress Cirebon berkurang 0.580 kali.

3. Koefisien regresi ($b_2 = 0.024$), artinya jika *Time Management* yang terjadi bertambah sebesar satu kali maka *Time Management* SPX Xpress Cirebon bertambah 0.024 kali.

4.1.11 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Resilience* (X1) dan *Time Management* (X2), baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y). Berikut adalah hasil koefisien determinasi dari penelitian ini :

**Tabel IV-16
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	3.58462

a. Predictors: (Constant), Time Management (X2) , Resilience (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan output model summary diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,709. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = 0.709^2 \times 100\%$$

$$KD = 70.90\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel *Resilience* dan *Time Management* terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* sebesar 70,90%. Sedangkan sisanya sebesar 29,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.1.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut :

H_0 : Di tolak jika nilai t hitung $< t$ tabel atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan

H_a : Diterima jika nilai t hitung $> t$ tabel atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Pengaruh *Resilience* (X_1) terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *Resilience* (X_1) terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y), dapat dilihat analisis berikut

**Tabel IV-17
Hasil Uji T (X_1)**

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	4.158	1.604		2.592	.011
	Resilience (X_1)	.580	.049	.831	11.784	<.001
	Time Management (X_2)	.024	.076	.022	.316	.753

a. Dependent Variable: Success Rate Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diketahui nilai t hitung untuk variabel *Resilience* sebesar 11.784 lebih Tinggi dari nilai t tabel 1.994 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ artinya variabel *Resilience* (X_1)

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti hipotesis 1 (H1) diterima.

2. Pengaruh *Time Management* (X2) terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *Time Management* (X2) terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* (Y), dapat dilihat analisis berikut:

**Tabel IV-18
Hasil Uji T (X2)**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.158	1.604		2.592	.011
	Resilience (X1)	.580	.049	.831	11.784	<.001
	Time Management (X2)	.024	.076	.022	.316	.753

a. Dependent Variable: Success Rate Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 30

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui nilai t hitung untuk variabel *Time Management* sebesar 0,316 lebih Rendah dari nilai t tabel 1.994 dengan tingkat signifikan $0,753 > 0,05$ Artinya, variabel Time Management (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti hipotesis 2 (H2) ditolak.

4.2 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *Resilience* dan *Time Management* terhadap *Success Rate Kinerja Karyawan* SPX XPress Cirebon :

4.2.1 *Resilience Berpengaruh Positif terhadap Success Rate Kinerja Karyawan SPX XPress Cirebon.*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah resilience. Resilience adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan dan stres dalam pekerjaan (McCubbin 2001). Dalam konteks pekerjaan, resilience dapat membantu karyawan untuk menghadapi tekanan dan stres yang terkait dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cutuli et al. (2016), resilience dapat membantu individu untuk mengembangkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dan stres, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa resilience dapat membantu individu untuk mengembangkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan dan kegagalan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks pekerjaan, resilience dapat membantu karyawan untuk menghadapi tantangan dan stres yang terkait dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa resilience berpengaruh positif terhadap success rate kinerja karyawan SPX XPress Cirebon. Hal ini karena resilience dapat membantu karyawan untuk menghadapi tantangan dan stres yang terkait dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam prakteknya, perusahaan dapat meningkatkan resilience karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat,

sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dan stres. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan resilience mereka.

Dalam kesimpulan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resilience berpengaruh positif terhadap success rate kinerja karyawan SPX XPress Cirebon. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan resilience karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

4.2.2 *Time Management Berpengaruh negatif terhadap Success Rate Kinerja Karyawan SPX XPress Cirebon.*

Manajemen waktu merupakan keterampilan penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja. Adebisi (2013) menjelaskan bahwa praktik manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Namun, dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa manajemen waktu yang buruk justru berpengaruh negatif terhadap success rate kinerja karyawan di SPX XPress Cirebon.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan di SPX XPress Cirebon mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mereka dengan efektif. Hal ini dapat diartikan sebagai ketidakmampuan untuk memprioritaskan tugas-tugas yang ada, yang pada gilirannya menyebabkan penundaan dan

peningkatan stres. Ambrož (2021) menekankan bahwa manajemen waktu yang buruk dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja, karena karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan merasa tertekan oleh tenggat waktu yang mendekat.

Lebih lanjut, Britton dan Tesser (1991) menunjukkan bahwa praktik manajemen waktu yang tidak efektif dapat berdampak negatif pada hasil akademis, yang dapat dihubungkan dengan kinerja di tempat kerja. Dalam konteks SPX XPress Cirebon, karyawan yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik cenderung mengalami penurunan kualitas kerja, yang berujung pada rendahnya tingkat keberhasilan dalam mencapai target kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik cenderung merasa kewalahan dengan beban kerja mereka. Ketidakmampuan untuk mengatur waktu dengan baik dapat menyebabkan mereka merasa tidak produktif dan tidak puas dengan hasil kerja mereka. Hal ini berpotensi menciptakan siklus negatif di mana karyawan menjadi semakin tidak termotivasi dan kinerjanya semakin menurun.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu yang buruk berpengaruh negatif terhadap success rate kinerja karyawan di SPX XPress Cirebon. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih efektif dalam mengatur waktu mereka.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *resilience* dan *time management* terhadap success rate kinerja karyawan di SPX Xpress Cirebon maka, kesimpulan yang di dapatkan dari hasil penelitian yaitu :

1. Resilience secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resilience yang tinggi mampu menghadapi tantangan dan stress di tempat kerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Perusahaan perlu mendukung pengembangan resilience karyawan melalui pelatihan dan lingkungan kerja yang positif.
2. Manajemen waktu secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik cenderung mengalami peningkatan stres dan penurunan produktivitas. Ketidakmampuan dalam manajemen waktu dapat menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas dan menurunkan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

a. Meningkatkan Program Pengembangan Resilience:

Perusahaan perlu mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada pengembangan resilience karyawan. Hal ini dapat mencakup workshop, seminar, atau sesi pelatihan yang membantu karyawan mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja. Dengan meningkatkan resilience, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan dan meningkatkan kinerja mereka.

b. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap dapat menyediakan dukungan dan sumber daya yang membantu karyawan dalam mengelola waktu mereka. Ini dapat mencakup penyediaan alat atau aplikasi manajemen tugas, pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Dengan cara ini, karyawan dapat lebih mudah mengatur prioritas dan merencanakan tugas, meskipun tidak ada pengaruh langsung terhadap kinerja yang terukur

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya bisa mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi, atau keseimbangan kerja-hidup. Penelitian yang lebih luas dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja karyawan.

- b. Disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang untuk melihat bagaimana ketahanan (resilience) dan manajemen waktu mempengaruhi kinerja karyawan seiring waktu. Ini dapat membantu memahami perubahan dan dampak intervensi.
- c. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya mempertimbangkan faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja saat menganalisis pengaruh ketahanan dan manajemen waktu terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebisi, J. F. 2013. "Time Management Practices and Its Effect on Business Performance." *Canadian Social Science* 9(1): 165–68. doi:10.3968/j.css.1923669720130901.2419.
- Ambrož, Milan. 2021. "Time Management and Performance in Organizations." *Izzivi prihodnost* 6(1): 1–16. doi:10.37886/ip.2021.016.
- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. 2007. "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309–28. doi:10.1108/02683940710733115.
- Bernuzzi, Chiara, Valentina Sommovigo, and Ilaria Setti. 2022. "The Role of Resilience in the Work-Life Interface: A Systematic Review." *Work* 73(4): 1147–65. doi:10.3233/WOR-205023.
- Britton, Bruce K., and Abraham Tesser. 1991. "Effects of Time-Management Practices on College Grades." *Journal of Educational Psychology* 83(3): 405–10. doi:10.1037/0022-0663.83.3.405.
- Claessens, Brigitte J.C., Wendelien Van Eerde, Christel G. Rutte, and Robert A. Roe. 2007. "A Review of the Time Management Literature." *Personnel Review* 36(2): 255–76. doi:10.1108/00483480710726136.
- Cutuli, J. J., Janette E. Herbers, Ann S. Masten, and Marie Gabrielle J. Reed. 2016. The Oxford Handbook of Positive Psychology *Resilience in Development*. doi:10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.9.
- Damayanti, Sri, Saladin Ghalib, and Taharuddin. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 6(2): 112–28.

- [https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispebangunan/article/view/4749.](https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispebangunan/article/view/4749)
- Ghozali. 2018. “Ghozali-2018_Compress.Pdf.” : 490.
- Hartmann, Silja, Matthias Weiss, Alexander Newman, and Martin Hoegl. 2020. “Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis.” *Applied Psychology* 69(3): 913–59. doi:10.1111/apps.12191.
- Judge, Timothy A., and Joyce E. Bono. 2001. “Relationship of Core Self-Evaluations Traits - Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology* 86(1): 80–92. doi:10.1037/0021-9010.86.1.80.
- Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio. 2007. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. doi:10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001.
- Macan, Therese, and Therese Hoffmacan. 2016. “Time Management : Test of a Process Model Time Management : Test of a Process Model.” 79(January): 381–91.
- Martin, C. 2011. MDPI stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. *Supply Chain - PepsiCo Supply Chain*. <https://pepsisupplychain.weebly.com/supply-chain.html>.
- McCubbin, Laurie. 2001. “Challenges to the Definition of Resilience.” *Education Resources Information Center*: 1–20.
- Siddiqui, Muhammad Nabeel. 2014. “Success of an Organization Is a Result of

- Employees Performance.” *Advances in Social Sciences Research Journal* 1(4): 179–201. doi:10.14738/assrj.14.280.
- Sonnentag, Sabine, and Michael Frese. 2012. “Stress in Organizations Stress in Organizations 1 STRESS IN ORGANIZATIONS.” *Comprehensive HandbookofPsychology* 12:204–21.
<http://eu.wiley.com/WileyCDA/Section/id-10331.html>.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Tugade, Michele M., and Barbara L. Fredrickson. 2004. “Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences.” *Journal of Personality and Social Psychology* 86(2): 320–33. doi:10.1037/0022-3514.86.2.320.
- Whiteing, Tony. 2003. 6 International Journal of Logistics Research and Applications *Logistics Management and Strategy*. doi:10.1080/1367556031000123052.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH RESILIENCE DAN TIME MANAGEMENT TERHADAP
SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN PADA LAST MILE SPX XPRESS**

Dengan Hormat

Sehubungan dengan kegiatan penelitian dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon dengan judul "**PENGARUH RESILIENCE DAN TIME MANAGEMENT TERHADAP SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN PADA LAST MILE SPX XPRESS**". Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. karena penelitian ini semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediannya saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya,

**Aji Kurniawan
NIM : 211111006**

I. Identitas Responden

1. Nama :

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia menjawab pertanyaan berikut ini, dengan cara memberi tanda silang (X) sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:

2. Umur :

3. Tingkat Pendidikan :

4. Posisi Sebagai :

II. Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban berikut sesuai dengan jawaban yang anda yakini dengan cara memberikan tanda tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sudah tersedia !

Keterangan jawaban :

SS= Jika Anda Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut

S = Jika Anda Setuju terhadap pernyataan tersebut

N = Jika Anda Netral terhadap pernyataan tersebut

TS = Jika Anda Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut

STS = Jika Anda Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel Pengukuran Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

1. Lampiran Draft Kuesioner

Resilience (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki nilai yang saya pegang teguh dalam -nilai pribadi kehidupan kerja saya					
2.	Saya akan memberikan usaha yang terbaik pada semua pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Ketika mendapat masalah, saya dapat mengatasinya tanpa mengganggu pekerjaan saya					
4.	Saya meluangkan waktu bersantai untuk mengatasi kelelahan yang saya alami					
5.	Saya sering meminta umpan balik sehingga saya dapat meningkatkan kinerja saya					
6.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan menemukan cara baru untuk mencapai tujuan saya					
7.	Saya selalu berusaha melihat sisi positif dari setiap situasi, percaya bahwa hal-hal baik akan datang meskipun menghadapi tantangan					
8.	Ketika menghadapi tekanan, saya mampu tetap tenang dan menggunakan teknik relaksasi untuk menjaga fokus dan produktivitas saya					

Time Management (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapati diri saya menunda-nunda tugas yang tidak saya sukai tetapi harus dilakukan					
2.	Saya merasa sulit untuk menjaga jadwal karena orang lain mengalihkan saya dari pekerjaan saya					
3.	Saya meremehkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas					
4.	Saya harus menghabiskan banyak waktu untuk tugas-tugas yang tidak penting					
5.	Saya memiliki dukungan dari orang lain untuk menyelesaikan tugas yang tidak saya sukai tetapi harus dilakukan					
6.	Saya selalu menyusun rencana yang jelas sebelum memulai pekerjaan, sehingga saya dapat mengantisipasi tantangan dan mencapai tujuan dengan lebih efisien					

Succes Rate Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah					

	ditetapkan perusahaan					
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap tugas dengan teliti dan rapi					
4.	Saya dapat memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain					
6.	Saya dapat memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya tanpa kesulitan berarti.					

2. Lampiran Hasil Tabulasi Data Kuesioner Responden

a. Hasil Kuesioner pernyataan variabel RESILIENCE , TIME MANAGEMENT, dan SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN

NO	RESILIENCE (X1)								TOTAL (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	1	1	2	2	2	2	2	1	13
2	4	4	3	3	3	3	4	5	29
3	2	1	1	2	2	2	2	1	13
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	3	5	4	3	3	5	5	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	2	3	2	4	4	4	29
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	3	4	4	4	31
11	5	5	2	4	5	5	5	5	36
12	5	5	3	4	4	4	5	3	33
13	5	5	4	5	5	5	5	5	39
14	1	1	2	2	1	2	1	2	12
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	4	4	5	4	4	4	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8
20	4	5	4	3	4	5	5	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	4	3	4	3	34
23	1	1	2	2	3	1	2	2	14
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	1	1	1	1	2	1	1	1	9
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	4	4	4	4	5	4	35
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38

NO	TIME MANAGEMENT (X2)						TOTAL (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	2	3	3	3	2	2	15
2	3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	4	3	3	2	18
4	4	4	2	2	4	4	20
5	5	4	5	2	3	5	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	3	5	3	5	5	26
8	2	2	5	5	2	5	21
9	1	1	1	1	1	5	10
10	3	4	2	3	4	4	20
11	2	4	2	2	4	5	19
12	2	3	2	3	3	4	17
13	2	2	5	5	2	5	21
14	4	1	1	1	1	1	9
15	3	2	5	3	3	5	21
16	5	5	5	5	5	4	29
17	3	3	2	4	4	5	21
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	3	3	3	2	4	19
21	2	2	2	2	2	4	14
22	3	2	3	3	3	4	18
23	1	1	1	4	4	1	12
24	2	2	2	2	2	2	12
25	1	1	4	3	3	1	13
26	2	2	2	2	2	4	14
27	3	3	3	3	3	5	20
28	2	3	5	2	2	5	19

NO	SUCCESS RATE KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL (Y)
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	1	2	1	1	3	2	10
2	3	2	4	4	2	3	18
3	2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	1	5	5	25
6	3	3	3	4	4	3	20
7	5	5	3	3	3	3	22
8	5	5	5	5	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	3	5	5	5	5	28
12	4	4	4	4	3	4	23
13	5	5	4	5	3	4	26
14	2	2	2	2	2	2	12
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	4	5	27
17	4	4	5	5	4	3	25
18	5	5	5	5	5	5	30
19	2	2	2	2	2	2	12
20	3	4	4	4	4	4	23
21	4	3	3	3	4	4	21
22	3	4	3	3	3	3	19
23	1	2	2	2	2	2	11
24	3	3	4	4	4	4	22
25	1	3	1	3	3	3	14
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	4	5	4	4	26

63	5	5	5	5	4	4	4	4	36
64	1	1	2	2	2	1	1	2	12
65	5	1	3	4	4	4	2	5	28
66	5	5	4	4	4	4	4	4	34
67	5	4	5	5	5	5	5	5	39
68	5	5	3	3	4	4	5	5	34
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	4	5	4	5	4	5	4	3	34
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	1	1	2	4	4	1	1	1	15
74	2	1	1	2	3	2	1	2	14
75	5	4	5	5	3	3	4	4	33
76	5	5	5	4	5	5	5	5	39
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	5	4	4	4	4	4	4	33
79	1	1	1	1	1	1	1	1	8
80	5	5	4	5	5	4	5	4	37

63	4	4	5	5	3	4	25
64	1	3	1	1	1	1	8
65	5	3	5	2	5	5	25
66	2	2	5	5	5	4	23
67	3	2	3	2	3	5	18
68	1	4	5	2	5	5	22
69	2	2	5	5	5	5	24
70	5	5	5	5	5	5	30
71	3	5	2	5	3	4	22
72	1	1	1	1	1	5	10
73	4	3	4	3	4	1	19
74	1	4	1	1	1	1	9
75	2	4	3	2	2	4	17
76	5	5	5	5	5	5	30
77	2	2	2	5	2	4	17
78	2	2	2	2	2	4	14
79	4	4	1	4	1	1	15
80	3	2	2	2	2	4	15

63	4	4	4	4	3	4	23
64	1	1	1	1	3	3	10
65	2	5	4	4	5	5	25
66	5	5	4	4	4	4	26
67	4	4	5	4	4	5	26
68	4	3	5	5	3	3	23
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	4	4	4	27
71	2	4	4	4	5	4	23
72	5	5	5	5	5	5	30
73	1	1	1	2	1	2	8
74	1	1	1	1	2	2	8
75	4	4	3	3	3	4	21
76	5	5	5	5	4	5	29
77	4	4	4	4	3	4	23
78	4	4	4	4	4	4	24
79	1	1	1	1	2	2	8
80	4	4	4	5	3	3	23

3. Hasil Output SPSS [DataSet1]

X1.8	Pearson Correlation	.867**	.795**	.757**	.728**	.547**	.855**	.839**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.900**	.878**	.837**	.792**	.589**	.900**	.906**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.579**	.573**	.483**	.650**	.264*	.422**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.018	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.579**	1	.432**	.441**	.535**	.204	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.070	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.573**	.432**	1	.591**	.708**	.451**	.561**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001

	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.483**	.441**	.591**	1	.612**	.226*	.465**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.043	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.650**	.535**	.708**	.612**	1	.386**	.521**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.264*	.204	.451**	.226*	.386**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.018	.070	<.001	.043	<.001		<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.422**	.361**	.561**	.465**	.521**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability

Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	80
	Excluded ^a	0
	Total	80
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

Correlations							
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.784**	.866**	.785**	.641**	.778**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80

Y1.2	Pearson Correlation	.784**	1	.741**	.690**	.667**	.749**	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.3	Pearson Correlation	.866**	.741**	1	.886**	.687**	.790**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.4	Pearson Correlation	.785**	.690**	.886**	1	.634**	.729**	.800**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.5	Pearson Correlation	.641**	.667**	.687**	.634**	1	.785**	.674**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.6	Pearson Correlation	.778**	.749**	.790**	.729**	.785**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.852**	.769**	.854**	.800**	.674**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

