

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan dengan subjeknya karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran. Sedangkan yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

3.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) Pangandaran

PT PLN (Persero) Pangandaran adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang kelistrikan. PT PLN (Persero) Pangandaran didirikan pada tahun 1995 dan yang melaporkan terkait berdirinya PT PLN (Persero) Pangandaran adalah Bapak Hudan. Serta dengan didirikannya PT PLN (Persero) Pangandaran dikarenakan untuk menunjang kebutuhan listrik didaerah wisata yang ada dipangandaran. Selain itu untuk menunjang masyarakat yang sangat membutuhkan akan daya listrik yang ada di Pangandaran. Dengan adanya PT PLN (Persero) Pangandaran untuk mempermudah segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan listrik dikarenakan listrik itu sangat berguna di daerah Pangandaran hususnya disektor pariwisata yang ada di pangandaran. Adapun alamat dari PT PLN (Persero) Pangandaran Jl.Banjar-Pangandaran, Babakan, Pangandaran, Pangandaran Regency, West Java 46396.

3.1.2 Filosofi PT PLN (Persero) Pangandaran

Filosofi PT PLN (Persero) Pangandaran “mempunyai komitmen yang tinggi

terhadap kepentingan pelanggan dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya penting bagi perusahaan”.

3.1.3 Nilai-Nilai PT PLN (Persero) Pangandaran

Nilai PT PLN (Persero) Pangandaran adalah AKHLAK, akhlak merupakan akronim dari:

1. AMANAH: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. KOMPETEN: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
3. HARMONIS: Saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. LOYAL: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
5. ADAPTIF: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. KOLABORATIF: membangun kerja sama yang sinergis.

3.1.4 Logo PT PLN (Persero) Pangandaran



Sumber: PT PLN (Persero) Pangandaran

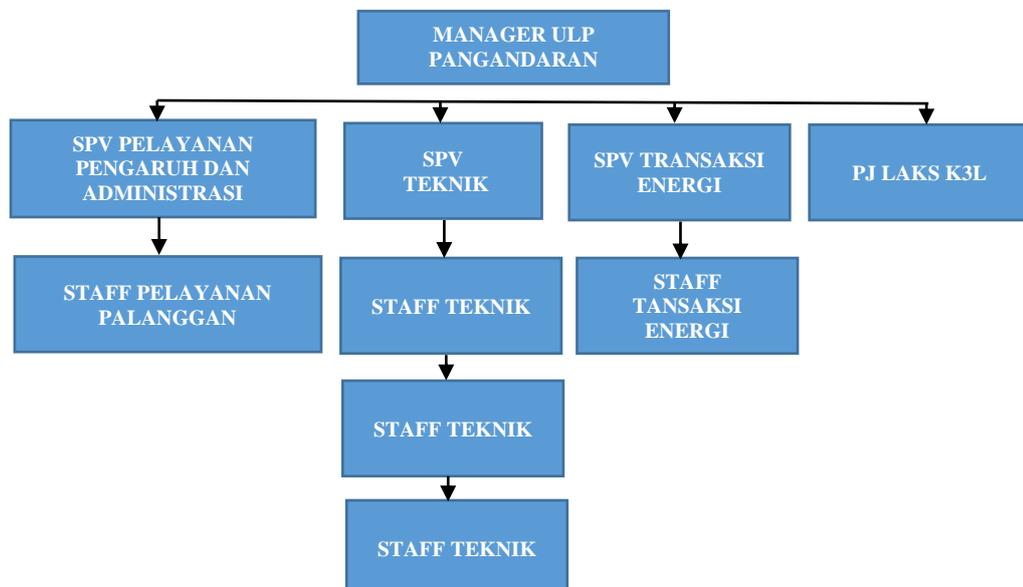
Gambar 3.1
Logo PT PLN (Persero) Pangandaran

3.1.5 Visi dan Misi PT PLN (Persero) Pangandaran

1. Visi dari PT PLN (Persero) Pangandaran yaitu menjadikan perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.
2. Misi dari PT PLN (Persero) Pangandaran yaitu:
 - a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
 - b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 - c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
 - d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3.1.6 Struktur PT PLN (Persero) Pangandaran

Adapun struktur organisasi PT PLN (Persero) Pangandaran ialah sebagai berikut:



Sumber: PT PLN (Persero) Pangandaran

Gambar 3.2
Struktur PT PLN (Persero) Pangandaran

3.1.7 Sebaran Tenaga Kerja PT PLN (Persero) Pangandaran

Adapun jumlah sebaran tenaga kerja yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja

No.	Nama Jabatan	Jumlah
1	Manajer ULP Pangandaran	1
2	SPV Pelayanan dan Administrasi	2
3	SPV Teknik	1
4	Staf Teknik	3
5	SPV Transaksi Energi	1
6	Staf Transaksi Energi	1
7	Pj Laks K3L	1
8	Pekerja Di lapangan	130
Jumlah		140

Sumber: PT PLN (Persero) Pangandaran

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam usulan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah metode penelitian survei. Sugiyono (2017: 80) menyebutkan bahwa metode penelitian survei ialah metode penelitian kuantitatif yang dipakai untuk memperoleh data pada masa lampau atau saat ini, tentang pendapat, keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel variabel yang akan diteliti didefinisikan dan ditetapkan

cara mengukurnya dengan satuan satuan tertentu. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdiri atas kepemimpinan (variabel independen), motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah usaha atau kemampuan karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran untuk mempengaruhi orang lain agar mau berbuat dan mencapai apa yang diinginkan.	1. Sifat	- Dapat memengaruhi bawahannya	S K O R	O R D I N A L
			- Kemampuan untuk memimpin		
		2. Kebiasaan	- Biasa memimpin		
			- Mampu menggerakkan bawahan		
		3. Temperamen	- Gaya perilaku (interaksi)		
	- Emosi				
		4. Watak	- Memiliki ketekunan		
			- Memiliki keyakinan (percaya diri)		
		5. Kepribadian	- Menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat.		
			- Memiliki kelebihan dalam diri.		
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya	1. Kebutuhan fisiologis	- Kebutuhan akan makan dan minum		
			- kebutuhan akan perlindungan		
		2. kebutuhan	- kebutuhan akan		

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
	tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan dari karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.	rasa aman	hidup - kebutuhan akan keamanan dari bahaya		O R D I N A L
		3. Kebutuhan untuk merasa memiliki	- kebutuhan untuk diterima saat berinteraksi - tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja	S K O R	
		4. Kebutuhan akan harga diri.	- kebutuhan untuk dihormati - kebutuhan untuk dihargai		
		5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.	- kebutuhan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki - kebutuhan untuk memiliki potensi yang dimiliki		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian	1. Kualitas kerja	- Kualitas sesuai dengan yang ditetapkan. - Bekerja secara efektifitas dan efisiensi.		
		2. Kuantitas kerja	- Jumlah produk yang dihasilkan - Jumlah waktu kerja		
		3. Ketepatan waktu	- Waktu produksi - Waktu untuk aktivitas lain	S K O R	
		4. Efektivitas	- Meningkatkan hasil dalam penggunaan sumber daya		

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
	tujuan organisasi.		- Keberhasilan dalam mencapai target.		
		5. kemandirian	- Menjalankan fungsi kerja tanpa menerima bantuan		
			- Tingkat kesadaran bekerja tanpa pengawasan.		

Sumber: Data Primer 2023

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti baik perorangan atau suatu organisasi dari objek yang telah diteliti untuk kepentingan studi yang bersangkutan berupa wawancara dan observasi. Data primer ini merupakan data yang dikumpulkan dan diolah langsung oleh peneliti dari responden.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari literatur-literatur jurnal-jurnal penelitian dan dokumen yang diperlukan untuk menyusun penelitian. Data sekunder ini merupakan jenis data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Untuk penelitian ini data yang diperlukan ialah jurnal ilmiah, data tenaga kerja serta data yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian ini terdapat 3 sumber data yang diambil peneliti diantaranya yaitu:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017: 224) teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan jawaban, memperhatikan perilaku dan merekam semua respon dari narasumber.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Larry Cristensen dalam Sugiyono (2017: 230) kuesioner atau angket merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku responden.

3. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data sekunder dari subjek yang diteliti, baik secara langsung oleh pribadi maupun kelembagaan.

3.2.3.1 Instrumen Pengumpulan Data

Instrument yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan ialah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017: 93) Skala Likert berguna untuk mengukur keseluruhan mengenai sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Hasil pengukuran dengan skala Likert akan menghasilkan data interval. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang dipakai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap permasalahan suatu objek, dan potensi yang ada, perencanaan tindakan dan pelaksanaan tindakan. Jawaban dari setiap item menggunakan skala Likert akan menunjukkan gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2017

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2017

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

N = jumlah responden.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / (\text{jumlah kriteria pertanyaan}).$$

3.2.3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran dengan jumlah karyawan 130 orang yang dapat dilihat pada tabel 3.1.

3.2.3.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan berlaku untuk populasi. Maka dari itu sampel harus betul-betul *representatif* (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random *sampling Cluster* yaitu Teknik untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti sangatlah luas maka akan diambil secara random sesuai dengan

proporsi populasi yang ada untuk menentukan sampel, peneliti berpedoman pada teori yang di kemukakan Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = N / \left[1 + N(0,1) \right]^2$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Nilai kritis ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diujikan, untuk penelitian ini digunakan 10%.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, penulis mengambil 130 orang karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran yang merupakan populasi dari penelitian ini, dan telah diambil sampel minimal dengan formulasi penarikan sampel sebagai berikut:

$$n = 130 / \left[1 + 130(0,1) \right]^2$$

$$n = 130 / \left[1 + 130 \times (0,01) \right]$$

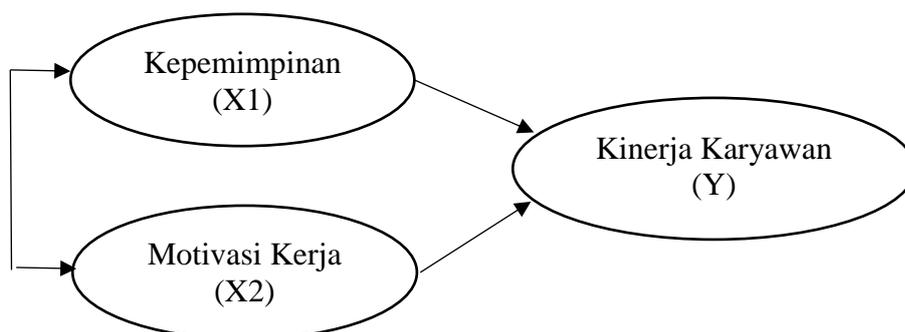
$$n = 130 / (1 + 1,3)$$

$$n = 130 / 2,3 \approx 57$$

Berdasarkan ukuran sampel minimal diatas dalam penelitian ini ditentukan ukuran sampel yaitu sebanyak 57 responden karyawan bagian kantor dan lapangan.

3.3 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka disajikan paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Olah data 2023

Gambar 3.3
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya akan di analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut kemudian dikumpulkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing-masing pertanyaan melalui total skor. Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka butir pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS Versi 25.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliable.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliable.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliable (gugur)

3.4.2 Metode Of Successive Interval (MSI)

Analisis metode of successive interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke

interval dapat digunakan metode successive interval. Adapun Langkah-langkah dari *successive interval* menurut Sugiyono (2018: 25) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitungan nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban.
5. Hitung SV

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu transformed. Scale Value: $Y = SV + SV \text{ min.}$

Keterangan:

SV : Nilai Skala

SV Min : Nilai Skala Minimum

Y : Nilai Transformasi

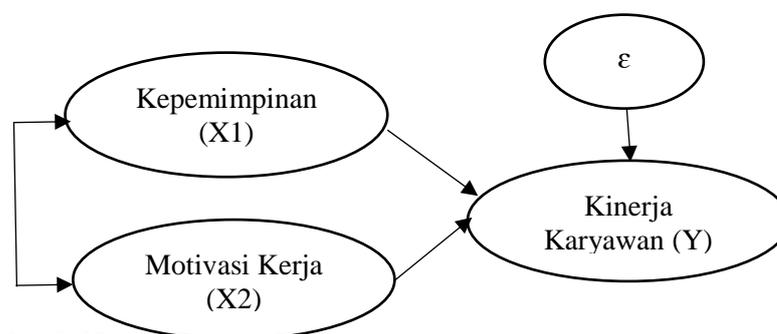
3.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah Teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan dari penelitian ini untuk digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap

Y, serta mengetahui pengaruh antara variabel X. dalam analisis ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara Bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Menurut Suharsaputra (2018: 159) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

- Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur.
- Menentukan matriks korelasi.
- Menghitung matriks invers dari variabel independen.
- Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
- Menghitung $R_y (x_1 \dots x_k)$
- Menghitung koefisien jalur variabel residu.
- Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
- Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Sumber: Olah data 2023

Gambar 3.4
Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 3.5
Pengaruh langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 terhadap Y

No.	Nama variabel	Formulasi
1	Kepemimpinan	
a.	Pengaruh Langsung X ₁ Terhadap Y	(pYX ₁) (pYX ₁)
b.	Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Terhadap Y melalui X ₂	(pYX ₁) (rX ₁ X ₂ ,) (pYX ₂)
	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	a + b.... (1)
2.	Motivasi Kerja	
c.	Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	(pYX ₂) (pYX ₂)
d.	Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Terhadap Y melalui X ₁	(pYX ₂) (r ₂ XX ₂ ,) (pYX ₁)
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	c + d.... (2)
	Pengaruh Total X1 dan X2 Terhadap	(1) + (2) =kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-kd=knd

Sumber: Data Primer 2023

3.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis gunanya untuk mengetahui dan menguji kebenaran dari suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan (hipotesis) dari pernyataan asumsi yang telah dibuat. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui dan menerapkan suatu dasar penelitian, sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data dalam menentukan keputusan apakah diterima atau tidaknya kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat dan dipertanggung jawabkan.

1. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis *statistic*

yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut dengan tingkat keyakinan 95 % deretan kebebasan (n-k) maka:

Ho1: $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

Ha1: $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

Ho2: $\beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

Ha2: $\beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

Kriteria:

Jika berpengaruh maka $T_{hitung} > T_{tabel}$

Jika signifikan $T_{hitung} > (a=0,05)$ tabel maka Ho ditolak.

Jika signifikan $T_{hitung} < (a=0,05)$ tabel maka Ho diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) untuk mengetahui tingkat signifikan dengan pengaruh variabel independen dan dependen, maka digunakannya Uji F dalam persamaan berikut. Dengan tingkat keyakinan 95% atau $a = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) (n-k-1) maka:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

Ho: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran.

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS 25.

Kriteria:

Jika berpengaruh maka $F_{hitung} > F_{tabel}$

Jika signifikan $F_{hitung} > (a=0,05)$ tabel maka Ho ditolak.

Jika signifikan $F_{hitung} < (a=0,05)$ tabel maka Ho diterima.