

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LAPAN LAPAN JAYA ABADI DI MEDAN

Nurjannah¹, Umar Hamdan Nasution², Mierna Zulkarnain³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

email: nurjannahh22@gmail.com¹, umarhamdan@dharmawangsa.ac.id², zulmierna@dharmawangsa.ac.id³

ABSTRACT

Human Resources are an important element in an organization or company, so that management activities run well. Employee performance cannot be separated from the employee's work experience factor, because the more experience they have, the faster they will be able to work. In addition to work experience, factors that can influence employee performance are also found in the leadership style factor in leading a company. The purpose of this study was to determine the effect of work experience and leadership style on employee performance. The method in this study used a quantitative research method, with a sample of 48 respondents who were all employees of CV. Lapan - Lapan Jaya Abadi Medan, with data analysis techniques using the SPSS Version 25 application. The results of the study showed that the results of the t-count statistical test were 3.969 and the t-table value was 1.67866, this means that $t_{count} > t_{table}$ or $3.969 > 1.67866$, indicating that leadership style gets a significance value of 0.000, the result of the significance value is less than 0.05. Thus H_a is accepted, which means that leadership style has an effect on employee performance. So it can be proven that hypothesis 1 is accepted and it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. The results of the statistical test t count of 3.209 and the value of t table of 1.67866, this means that $t_{count} > t_{table}$ or $3.209 > 1.67866$, indicating that work experience gets a significance value of 0.001, the result of the significance value is smaller than 0.05. Thus H_a is accepted which means that work experience has an effect on employee performance. So it can be proven that hypothesis 1 is accepted and it can be concluded that work experience has a positive and significant effect on employee performance. The value of F count 15.336 with the value of F table then it is said $15.336 > 3.20$ with F sig. 0.000 where F sig. 0.000 is smaller than 0.05 then H_0 is rejected. It can be interpreted that simultaneously work experience (X1) and leadership style (X2), have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords : Work Experience, Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting dalam organisasi atau perusahaan, agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik. Kinerja karyawan tidak lepas dari faktor pengalaman kerja karyawan, karena semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan mampu mempercepat karyawan dalam bekerja. Selain pengalaman kerja, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan juga terdapat pada faktor dari gaya pimpinan dalam memimpin suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden yang merupakan keseluruhan karyawan CV. Lapan – Lapan Jaya Abadi Medan, dengan Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji statistik t hitung sebesar 3.969 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.969 > 1.67866$, menunjukkan gaya kepemimpinan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji

statistik t hitung sebesar 3.209 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.209 > 1.67866$, menunjukkan pengalaman kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung 15.336 dengan nilai F tabel maka dikatakan $15.336 > 3,20$ dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_o ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan pengalaman kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting dalam organisasi atau perusahaan, agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik. Karyawan atau pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Untuk itu karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga jika kinerja, prestasi kerja serta kepuasan karyawan baik maka tujuan perusahaan akan dapat ditingkatkan.

Kinerja karyawan tidak lepas dari faktor pengalaman kerja karyawan, karena semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan mampu mempercepat karyawan dalam bekerja. Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pendapat lain menyatakan bahwa pengertian pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan juga terdapat pada faktor dari gaya pimpinan dalam memimpin suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Kinerja setiap kantor cabang sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari kepala divisi tersebut. Perbedaan gaya kepemimpinan sering menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin dianggap belum mampu mengarahkan dan mendidik bawahannya dalam mencapai tujuan visi-misi perusahaan. Kemudian peran gaya kepemimpinan terlihat kurang efektif, hubungan antara pimpinan dan bawahan terlihat kurang baik serta struktur tugas yang diberikan oleh pimpinan terlihat kurang jelas yang dapat berakibat rendahnya penurunan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan harus bijak dalam menyikapi kinerja masing-masing karyawan agar mendapatkan keuntungan dari usaha yang dijalankan, tak terkecuali pada CV. Lapan Lapan Jaya Abadi adalah jenis usaha di bidang konstruksi. CV. Lapan Lapan Jaya Abadi memiliki permasalahan dalam keseharian proses berjalannya suatu pekerjaan. Dari hasil observasi yang diperoleh, ternyata terdapat masalah yang terjadi yaitu karyawan operasional tidak mampu mencapai target penyelesaian pekerjaan yang sudah diterapkan oleh mitra, yang

disebabkan kurangnya pengalaman kerja dan ketegasan pimpinan dalam menindak lanjuti keterlambatan pengerjaan maupun kelalayan dalam proses pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisa masalah yang dihadapi oleh Perusahaan CV. Lapan Lapan Jaya Abadi yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lapan Lapan Jaya Abadi di Medan”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lapan Lapan Jaya Abadi di Medan.

II. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Lapan Lapan Jaya Abadi di Medan yang berada di seluruh divisi yaitu sebanyak 48 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti Riduwan, (2015: 56). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Lapan Lapan Jaya Abadi di Medan yang berjumlah 48 karyawan di seluruh divisi, namun tidak termasuk direksi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 48 sampel yang diambil dari seluruh divisi.

2.2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013: 145). Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data likert.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Nazir (2019:14), data primer adalah data yang didapat secara langsung dari lapangan tau objek penelitian, baik berupa pengukuran, pengamatan, maupun wawancara.

2. Data Sekunder

Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikel dan sejenisnya

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Pengamatan (*observation*), yaitu dengan pengamatan langsung terhadap objek Penelitian yaitu :

1. Angket (*Questionnaire*),

Yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang telah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.

2. Skala pengukuran Variabel

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi dapat diperoleh dari buku ilmiah, laporan penelitian, karangan ilmiah, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2.4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147), “teknik analisis data adalah kegiatan mengumpulkan data dari seluruh responden, mengelompokkannya berdasarkan kriteria, melakukan uji pada setiap variabel, sampai dengan menyajikan data setelah di uji”.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat.

2. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap Variabel tidak bebasnya.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen.

b. Uji Statistik F (Simultan)

Model regresi linier berganda di atas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji.

c. Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R²).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi Klasik

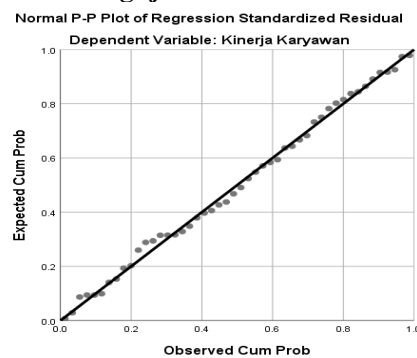
Dalam penelitian ini ada beberapa uji yang di pakai oleh peneliti yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada nilai residualnya.

Gambar 4.2

Pengujian Normalitas



Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa titik- titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti model regresi tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik.

Tabel 4.112
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54562690
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.043
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 hasil pengujian diatas besarnya *Test Statistics* yaitu 0,055 dan signifikansi pada 0,200 disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Tabel 4.2.
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.203	6.530		3.553	.001		
	Pengalaman Kerja	.451	.140	.433	3.209	.002	.987	1.013
	Gaya Kepemimpinan	.217	.124	.331	3.969	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

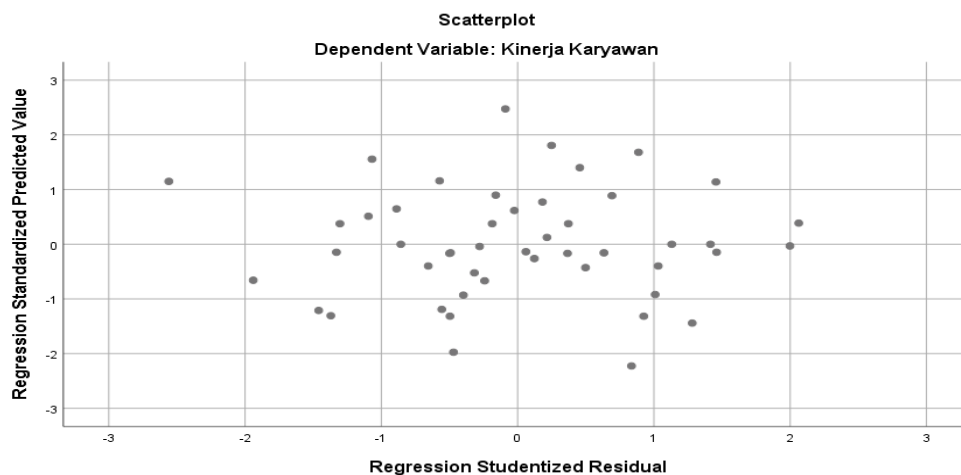
Sumber : Data Olahan, 2025

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi persyaratan artinya tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan bergantung pada pola yang terbuat. Jika membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat melalui Uji Glejser. Jika nilai signifikansi variabel independen > 0,05 maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3.
Hasil uji scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2025

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola pola yang jelas. Maka model regresi tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.3.
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.495	3.845		.649	.520
	Pengalaman Kerja	.033	.083	.060	.398	.692
	Gaya Kepemimpinan	.067	.132	.076	.509	.613

a. Dependent Variable: abs res1

Sumber : Data Olahan, 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.3 hasil dari uji heteroskedastisitas untuk variabel independen citra merek, kualitas produk dan harga tidak terdapat heteroskedastisitas yaitu yang dilihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5 persen atau Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola hubungan antara dua atau lebih variabel. Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lapan Lapan Jaya Abadi Medan.

Tabel 4.4.
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.203	6.530		3.553	.001
	Pengalaman Kerja	.451	.140	.433	3.209	.002
	Gaya Kepemimpinan	.217	.124	.331	3.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.15 di atas maka persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 23.203 + 0,451 X_1 + 0,217 X_2 + e$$

Y : Kinerja Karyawam
X₁ : Pengalaman Kerja
X₂ : Gaya Kepemimpinan
e : error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut bisa diartikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi pada variabel pengalman kerja (X₁) sebesar 0,451 yang bernilai positif, yang artinya semakin bagus pengalman kerja yang maka pada kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X₂) sebesar 0,217 yang bernilai positif, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka pada kinerja karaywan akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi,

Tabel 4.5.
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.203	6.530		3.553	.001
	Pengalaman Kerja	.451	.140	.433	3.209	.002
	Gaya Kepemimpinan	.217	.124	.331	3.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2025

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji statistik t hitung sebesar 3.209 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.209 > 1.67866$, menunjukan pengalaman kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji statistik t hitung sebesar 3.969 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.969 > 1.67866$, menunjukan gaya kepemimpinan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini pengalaman kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan menggunakan jasa (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.6.
Hasil Simultan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.120	2	70.060	15.336	.000 ^b
	Residual	590.859	45	13.130		

	Total	730.979	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja						

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasar tabel 4.17 didapat nilai F hitung 15.336 dengan nilai F tabel maka dikatakan $15.336 > 3,20$ dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan pengalaman kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara nol dan satu. Jika semakin kecil nilai koefisien determinasi maka pengaruh X terhadap Y semakin lemah, jika nilai R square semakin mendekati satu maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Hasil nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.692	.656	3.62356
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square (R^2) adalah sebesar 0,656. Hal tersebut berarti 65,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas berupa pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 34,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik t hitung sebesar 3.969 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa t hitung $>$ t tabel atau $3.969 > 1.67866$, menunjukkan gaya kepemimpinan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima yang artinya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan terlihat secara langsung dengan masa kerja yang dipunyai karyawan terhadap kinerjanya. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lapan Lapan Jaya Abadi. Makna nya ini ialah apabila karyawan yang ada di instansi tersebut kurang memaksimalkan dalam merealisasikan pengalaman nya dalam bekerja, dan pengetahuannya tidak sesuai dengan Tingkat kebutuhan dari CV. Lapan Lapan Jaya Abadi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan begitu juga sebaliknya apabila

karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan mampu dilakukan dengan berdasarkan kebutuhan dari instansi tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

Skor persentase tertinggi pada variabel pengalaman kerja berada pada indikator karyawan mampu menguasai peralatan kerja dengan efektif, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada instansi ini mampu menguasai peralatan kerja yang ada di CV. Lapan Lapan Jaya Abadi Medan dan memaksimalkan pengalaman kerja yang sudah pernah ia lakukan selama bekerja.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka ini masih kurang efektif dalam menginovasikan dirinya untuk bekerja, karyawan masih kurang untuk terampil dalam dan mengupgrade skillnya kearah yang lebih baik dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Andani Saraswati pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian karyawan menjadi tolak ukur berkualitas atau tidaknya karyawan pada Hotel Nikki Di Denpasar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karaywan

Hasil uji statistik t hitung sebesar 3.209 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3.209 > 1.67866$, menunjukan pengalaman kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan di CV. Lapan Lapan Jaya Abadi Medan yang menghasilkan pekerjaan tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pemimpin berinteraksi di perusahaan tersebut. Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel gaya kepemimpinan, atasan cenderung baik sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan, memberikan kegiatan kerja mengarahkan, mengawasi pekerjaan karyawan dan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu.

Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori baik baik yang artinya ketika gaya kepemimpinan di CV. Lapan Lapan Jaya Abdi Medan Inspeksiya semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), Pratama (2016), Khairizah, Noor & Suprpto (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F hitung 15.336 dengan nilai F tabel maka dikatakan $15.336 > 3,20$ dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan pengalaman kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Gaya kepemimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi, membuat keputusan tepat. Gaya kepemimpinan seseorang memiliki perbedaan masing-masing. Tidak mungkin ada gaya kepemimpinan yang sama persis antar tenaga kerja, itu merupakan sifat dasar manusia yang saling berbeda-beda, baik pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan sikap.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil uji statistik t hitung sebesar 3.969 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3.969 > 1.67866$, menunjukkan gaya kepemimpinan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji statistik t hitung sebesar 3.209 dan nilai t tabel sebesar 1.67866 hal ini bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3.209 > 1.67866$, menunjukkan pengalaman kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima yang artinya yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai F hitung 15.336 dengan nilai F tabel maka dikatakan $15.336 > 3,20$ dengan F sig. 0,000 dimana F sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan pengalaman kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

V. REFERENSI

- Adiyadnya, Idewa, 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta : CV. Feniks Muda Sejahtera
- Al Firah dan Suhana Firza Abdu.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jne Cabang Medan Jurnal Bisnis Corporate Universitas Dharmawangsa
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Maddepongeng, Rahman Abdullah dan Mustika.(2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi Jurnal

- Konstruksia Univeristas Sultan Ageng Tirtayasa
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Aswan, 2017. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Grafindo.
- Dedi Zulkarnain Lubis dan Junaidi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap inerja Pegawai Di Pt. Bpr Duta Paramarta Cabang Pringgan Medan Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. I
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke). BPFE.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Kartono, Kartini. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam. Organisasi Publik Dalam Bisnis* . Jakarta: Penerbit Bumi. Aksara.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitattif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta,. Bandung
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nikmat, Katarina. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Rismawati, 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Riyadi, Slamet, 2022. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta : Jejak Pustaka
- Rumondan, Astri. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Setiana,Adi Robith (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV Global Aksara Pres
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya. Expanding Management.