



Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Jakarta Barat



Mei Muhammad Daru Kumoro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: meimdkum010@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-17 Revised: 2023-08-19 Published: 2023-08-31 Keywords: Leadership; Experience; Employee; Performance.	This research aims to determine the leadership performance and work experience on PT Mega Auto Central Finance employees, both partially or concurrently. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample in this research used the "slovin sample formula" which was obtained from 80 employees of PT Mega Auto Central Finance. The use of analytical methods is namely multiple linear regression analysis, with the analysis of the coefficient of determination (R^2), t test, and F test. The results of multiple linear regression analysis are the equation $Y = 12.020 + 0.414X_1 + 0.210X_2 + e$, so that a coefficient of determination of 0.414 or 41.4% is obtained, which means that the coefficient of determination of employee performance variables is explained by leadership and work experience variables, while the remaining 58,6% is explained by other variables outside the research. The results of the t test show that the leadership variable (X_1) obtained t count 4.104 > t table 1.990 with sig 0.000 < 0.05 then H_{a1} is accepted and H_{o1} is rejected, work experience variable (X_2) t count 2.087 > t table 1.990 with sig 0.040 < 0.05 then H_{a2} is accepted and H_{o2} is rejected. Therefore, the leadership variable (X_1) has a partial effect on employee performance variables (Y), and also, work experience variable (X_2) has a partial effect on employee performance (Y). The results of the F test show that F count is 28.950 > F table 3.12 and a significance of 0.000 < 0.05, where H_o is rejected and H_a is accepted, which means that there is a concurrently significant effect between leadership variables (X_1) and work experience (X_2) on employee performance variable (Y).
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-17 Direvisi: 2023-08-19 Dipublikasi: 2023-08-31 Kata kunci: Kepemimpinan; Pengalaman; Kinerja; Karyawan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance baik secara parsial maupun bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sampel slovin di dapat sebanyak 80 orang karyawan PT. Mega Auto Central Finance. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan analisis koefisien determinasi (R^2), uji t , dan uji F . Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 12,020 + 0,414X_1 + 0,210X_2 + e$ di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,414 atau 41,4% berarti koefisien determinasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 58,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t hitung 4,104 > t tabel 1,990 dengan sig 0,000 < 0,05 maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, variabel pengalaman kerja (X_2) t hitung 2,087 > t tabel 1,990 dengan sig 0,040 < 0,05 maka H_{a2} terima dan H_{o2} ditolak. Maka variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung 28,950 > F tabel 3,12 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi yang baik diperlukan kinerja organisasi yang baik (James, 2012). Kinerja organisasi berkaitan dengan bagaimana suksesnya kelompok yang terorganisir dengan tujuan tertentu menampilkan sebuah fungsi. Kinerja organisasi adalah ketika seluruh bagian dari sebuah organisasi bekerja bersama untuk mencapai hasil kinerja organisasi yang baik, untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan kinerja organisasi yang baik (James, 2012). Kinerja organisasi berkaitan dengan bagaimana suksesnya kelompok yang terorganisir dengan tujuan tertentu menampilkan sebuah fungsi. Kinerja organisasi adalah ketika seluruh bagian dari sebuah organisasi bekerja bersama untuk mencapai hasil kinerja organisasi yang baik.

Hasibuan (2017:13) Menyatakan "Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan". Keyakinan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang sama. Artinya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafat keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, menilai, mengevaluasi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki semua karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Agar kinerja karyawan baik dan berkualitas maka diperlukan dukungan yang dapat mempengaruhi yaitu dengan memberikan motivasi yang baik dan memperhatikan lingkungan kerja fisik. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut ini merupakan data penilaian kinerja pemimpin PT. Mega Auto Central Finance dari tahun 2019 - 2022.

Dilihat dari data penilaian kinerja Kepemimpinan pada 4 (empat) tahun terakhir, menunjukkan penilaian ada pada penilaian yang "Sangat Baik" dan "Baik". Penilaian pada perilaku kerja terlihat nilai dan mutunya cenderung mengalami fluktuasi. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan PT. Mega Auto Central Finance. Penurunan motivasi pimpinan terhadap bawahan dilihat dari tahun 2019 sampai 2022 namun di tahun 2020 penilaian pimpinan terhadap pemberian motivasi kepada karyawan mendapatkan kuantitas "75" dan kualitas "Baik" pada unsur penilaian kepemimpinan Departemen menjadi permasalahan yang peneliti lihat pada kinerja pimpinan. Sehingga harus segera diatasi oleh pimpinan dan seluruh pejabat yang membawahi satuan tugas tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengalaman kerja. Menurut Foster dalam Mukzam (2018:109) "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik". Menurut Husnan dalam Nabila (2018:71) "pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah

diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu".

Setiap tahunnya PT. Mega Auto Central Finance mengalami penambahan karyawan. Di tahun 2019 memiliki 158 karyawan sampai di tahun 2022 memiliki 200 karyawan. Untuk pengalaman 1>2 tahun di tahun 2019 terdapat sebanyak 72 karyawan, untuk pengalaman 3>5 tahun terdapat sebanyak 33 karyawan, untuk pengalaman 6>8 tahun terdapat sebanyak 22 karyawan, untuk pengalaman 9>10 tahun terdapat sebanyak 24 karyawan dan untuk pengalaman lebih dari > 10 tahun terdapat sebanyak 7 karyawan. Di tahun 2020 bertambah karyawan sebanyak 167 karyawan, untuk pengalaman dalam bekerja 1>2 tahun terdapat sebanyak 75 karyawan, untuk pengalaman 3>5 tahun terdapat sebanyak 36 karyawan, untuk pengalaman 6>8 tahun terdapat sebanyak 25 karyawan, untuk pengalaman 9>10 tahun terdapat sebanyak 22 karyawan, dan untuk pengalaman lebih dari > 10 tahun terdapat sebanyak 9 karyawan. Di tahun 2021 bertambah karyawan sebanyak 179 karyawan, untuk pengalaman dalam bekerja 1>2 tahun terdapat sebanyak 80 karyawan, untuk pengalaman 3>5 tahun terdapat sebanyak 37 karyawan, untuk pengalaman 6>8 tahun terdapat sebanyak 28 karyawan, untuk pengalaman 9>10 tahun terdapat sebanyak 24 karyawan, dan untuk pengalaman lebih dari > 10 tahun terdapat sebanyak 10 karyawan. Di tahun 2022 bertambah karyawan sebanyak 200 karyawan, untuk pengalaman dalam bekerja 1>2 tahun terdapat sebanyak 87 karyawan, untuk pengalaman 3>5 tahun terdapat sebanyak 40 karyawan, untuk pengalaman 6>8 tahun terdapat sebanyak 29 karyawan, untuk pengalaman 9>10 tahun terdapat sebanyak 17 karyawan, dan setiap tahunnya PT. Mega Auto Central Finance memiliki karyawan yang meningkat pengalaman kerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Aurelia, 2013) Dalam organisasi kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara seorang pemimpin memberikan contoh yang baik, memotivasi, dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti kepemimpinan dalam organisasi itu dan juga lingkungan tempat ia bekerja. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Di dalam sebuah lembaga, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan sangat penting dalam suatu lembaga, pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan lembaganya. Maju mundurnya suatu lembaga lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya. Memang keterlibatan faktor-faktor lain dalam memberikan kontribusi kemajuan lembaga atau kemunduran suatu lembaga, tetapi posisi pemimpin masih ideal jika di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi itu baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang berada didalam perusahaan atau organisasi akan maksimal.

Data penilaian kinerja Karyawan pada 4 (empat) tahun terakhir, menunjukkan penilaian ada pada penilaian yang "Sangat Baik" dan "Baik". Penilaian pada perilaku kerja terlihat nilai dan mutunya cenderung mengalami fluktuasi. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan PT Mega Auto Central Finance. Permasalahan yang peneliti lihat pada kinerja karyawan, terjadi pada tahun 2022 yang mengalami penurunan kinerja karyawan yaitu tanggung jawab dan Inisiatif dengan skor "79 dan 75" Keterangan "Baik" yang di sebabkan oleh kurangnya pendelegasian tugas yang diberikan oleh atasan. Sehingga harus segera diatasi oleh pimpinan dan seluruh pejabat yang membawahi satuan tugas tersebut.

Menurut Wulandari (2021:3) Salah satu sistem kerja karyawan kontrak yang ditetapkan oleh PT. Mega Auto Central Finance ini dalam prosedurnya adalah pekerja dengan status kontrak ini memiliki masa waktu sesuai dengan kesepakatan bisa 3 bulan bahkan 1 tahun untuk menilai sejauh mana kemampuan pekerja dalam mencapai kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Kemudian jika kinerja karyawan kontrak tersebut baik maka pihak perusahaan tersebut memberikan jangka waktu kerja paling lama hanya selama 2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun lamanya. Dan jika karyawan tersebut memiliki potensi dan memiliki kinerja yang baik selama bekerja di perusahaan tersebut maka ada kemungkinan karyawan dengan status pekerja kontrak akan diangkat menjadi karyawan tetap. Namun pihak perusahaan tidak akan memperpanjang kontraknya jika selama masa

kontrak 2 (dua) tahun karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan tidak mencapai target yang diharapkan oleh PT Mega Auto Central Finance tersebut. Jadi, semua karyawan kontrak bekerja keras dibawah tekanan perusahaan tersebut memiliki targetnya masing-masing agar dapat bertahan di jabatan mereka.

Adapun beberapa hal pertimbangan lainnya seperti penelitian ini sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Ubaid Alfaruq dan Agus Hariyanto, (2016) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. Delta Garda Persada, menyimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada, dan Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Auto Central Finance Jakarta Barat.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memeriksa hubungan di antara variabel-variabel penelitian dengan tujuan untuk menguji teori secara objektif. Variabel dalam penelitian kuantitatif harus dapat diukur dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisa secara statistik (Creswell, 2009 dalam Supratiknya, 2015). Selain itu, penelitian ini menggunakan survei sebagai desain penelitiannya. Survei adalah salah satu desain penelitian deskriptif kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi subjek baik secara perorangan atau kelompok terkait dengan sikap, pengalaman, pendapat, dan lain – dengan mengajukan pertanyaan yang menabulasikan jawaban yang subjek berikan (Leedy & Ormrod, 2005 dalam Supratiknya, 2015). Supratiknya (2015) berpendapat bahwa desain survei memiliki beberapa kelebihan. Selain sifatnya yang relatif sederhana, desain survei juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kondisi populasi berdasarkan penelitian terhadap sampel yang relatif kecil.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam Sujarweni (2015:39) juga dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-

variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Menurut Sugiyono (2015:13) "metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif".

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Tempat penelitian adalah lokasi peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh data mengenai permasalahan yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mega Auto Central Finance yang beralamat di Wisma 76 Lt.12, Jl. Letjend. S. Parman, Kav 76 Jakarta 1141.

Menurut Sugiyono (2017:194), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pendekatan Wawancara dan Kuisiner.

Kuesioner adalah instrumen pengambilan data dengan tujuan menyajikan informasi atau pernyataan yang disediakan dalam bentuk pertanyaan tertulis atau gambar yang nantinya dijawab oleh responden dengan berbagai cara seperti memberikan tanda cek pada salah satu pilihan jawaban yang dipilih atau dengan menuliskan jawaban singkat atau lengkap (Henerson et al., 1978 dalam Supratiknya, 2015). Kuesioner yang akan dibagikan merupakan kuesioner berskala (scaled questionnaire). Dalam kuesioner tersebut, terdapat dua skala yaitu skala persepsi terhadap customer experience dan skala Visit Intention. Kuesioner penelitian nantinya akan dibagikan dalam bentuk hardcopy (cetak) yang disebarkan kepada karyawan PT. Mega Auto Central Finance Jakarta Barat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu valid karena nilai-nilai dari korelasi (Corrected Item-Total Correction) berada di atas nilai R Tabel 0,2199 dimana nilai R tabel 0,2199 di dapatkan dari tabel R dimana nilai df (degree of freedom) merupakan nilai N-2 dan N merupakan jumlah data atau jumlah responden (80-2=78) dan nilai signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan nilai R tabel sebesar 0,2199. Dan berdasarkan hasil diatas nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka dari itu tiga puluh enam pertanyaan dinyatakan valid, kemudian dilaksanakan uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur memiliki konsistensi (dapat digunakan untuk penelitian berikutnya) atau tidak. Dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa ketiga variabel Kepemimpinan, Pengalaman kerja dan kinerja karyawan adalah reliable karena, Nilai koefisien cronbach alpha kepemimpinan 0,932 > 0,6. Nilai koefisien cronbach alpha pengalaman kerja 0,848 > 0,6. Nilai koefisien cronbach alpha kinerja karyawan 0,904 > 0,6, selanjutnya akan dilaksanakan uji normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah model regresi, baik variabel independen maupun variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah terlihat dari titik-titik menyebar berhimpitan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Dari hasil uji normalitas data dinyatakan bahwa semua data distribusi secara normal, sebaran data berada disekitar diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada bagian coefficient, dan untuk memperoleh nilai t tabel dapat dilihat dari tabel T Student. Berikut tabel uji parsial (uji t) pada bagian Coefficient

Tabel 1. Hasil Uji t

Unstan dardized Coefficients		SC	T	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			B	Std. Error
12.020	3.414		3.521	.001		
.414	.101	.471	4.104	.000	.562	1.779
.210	.100	.240	2.087	.040	.562	1.779

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F, dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel 2 Anova kolom F sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regressi	581.360	2	290.680	28.950	.000 ^b
Residual	773.127	77	10.041		
Total	1354.487	79			

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Dari hasil pengujian model regresi pada Tabel 2, Uji Simultan (Uji F) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung sebesar $28,950 > F$ Tabel 2, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai F Tabel di dapatkan dari tabel F dimana pada tabel F ada df (N1) yaitu merupakan jumlah variabel bebas dan df (N2) yaitu merupakan jumlah data atau jumlah responden dikurangi keseluruhan variabel bebas dan terikat. Maka didapatkan hasil df (N1)=2 dan df (N2)= 78 dan didapatkan hasil F tabel sebesar 3,12. Berdasarkan hasil di atas nilai F hitung $> F$ Tabel dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Pembahasan

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Dari hasil output SPSS di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil di atas dapat di ketahui nilai t table sebesar 1,990. Nilai ini di dapat dari tabel t dengan probabilitas 5% atau 0,05. Dalam t tabel tersebut di dapatkan nilai sebesar 1,990 berdasarkan kolom *degree of freedom* (df) menggunakan rumus $n-k$, dimana n merupakan jumlah data atau jumlah responden sedangkan k merupakan banyaknya variabel (bebas dan terikat).
- Nilai t hitung kepemimpinan sebesar 4,104 $> t$ tabel 1,990 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung pengalaman kerja sebesar 2,087 $> t$ tabel 1,990 dan tingkat signifikan $0,040 < 0,05$, dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian model regresi pada Tabel 2. Uji Simultan (Uji F) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung sebesar $28,950 > F$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai F tabel di dapatkan dari tabel F dimana pada tabel F ada df (N1) yaitu merupakan jumlah variabel bebas dan df (N2) yaitu merupakan jumlah data atau jumlah responden dikurangi keseluruhan variabel bebas dan terikat. Maka didapatkan hasil df (N1)=2 dan df (N2)= 78 dan didapatkan hasil F tabel sebesar 3,12. Berdasarkan hasil di atas nilai F hitung $> F$

Tabel dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan pada PT. Mega Auto Central Finance, Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance. Oleh karena itu harus lebih meningkatkan lagi apa yang sudah ada supaya menjadi lebih baik lagi, diharapkan pengalaman kerja mampu mengubah kepemimpinan menjadi lebih baik lagi pada PT. Mega Auto Central Finance agar dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Efendi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 119-132.
- Hasibuan, M. (2016). *Pengantar Manajemen*, 53(9), 8-24.
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 183-193.
- Maddepongeng, A., Abdullah, R., & TF, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99, <https://doi.org/10.24853/jk:8.1.99-108>
- Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 2(3)
- Mukmin. S., & Indra, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manejerial Bisnis Vol.*, 2(2), Desember-Maret 2019 ISSN 2597-503X.
- Nabila, P. Al, Mas, M., & Tenrisau, M. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Enrekang. Universitas Muslim Indonesia.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020), Pengaruh Pengetahuan Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20 (September), 151-162.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Ramadhanti, H. (2021), Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai walikota kota administrasi jakarta selatan Skripsi Universitas Pamulang, 14-15.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1-14.
- Wariarti, N., Dahniar, & Sugiaty, T. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aser Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217-228.
- Winarso, W., Kamal, F., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*. 15(2), 38-49.
- Y. S. (2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening Pada PT. Bank Mandiri Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, 15(2), 151-158.