

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA  
CARD SEMESTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**NAMA : WAHYUDI**  
**NPM : 1505160474**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : WAHYUDI  
NPM : 1505160474  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA CARD SEMESTA MEDAN

Dinyatakan : ( B ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

Penguji I

Penguji II

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

**Pembimbing**

*M. Taubik Lesmana*

(M. TAUBIK LESMANA, SP, MM)

**Panitia Ujian**

Ketua

Sekretaris

(H. JANUKI, SE, MM, M.Si)

(DE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : WAHYUDI  
NPM : 1505160474  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA CARD  
SEMESTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, SP.,MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

H. JANLURI, SE, M.M, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Wahyudi  
NPM : 1505160474  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
~~-Pembangunan~~)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 03.12.2018  
Pembuat Pernyataan



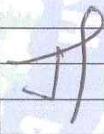
NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : WAHYUDI  
 NPM : 1505160474  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA CARD SEMESTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
04/03/19	Pisahkan hasil uji validitas $X_1$ , $X_2$ & $Y$ , tambahkan keterangannya Tambahkan keterangan dari uji Reliabilitas Tabuliskan gambar histogram uji uji normalitas Tambahkan gambar uji t Tambahkan gambar hipotesis uji F Perbaiki Daftar Pustaka Tambahkan judul penelitian terdahulu		
11/03/19	Ganti gambar uji F		
11/03/19	Acc Skripsi		

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



M. TAUFIK LESMANA, SP., MM



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

## ABSTRAK

**Wahyudi NPM 1505160474. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 50 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan. Secara parsial diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan.

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi Wa Sallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas EkonomidanBisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Card Semesta Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing,dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terimf kasih untuk yang istimewa Ayahanda Sabri Pili dan Ibunda Yurniati Koto tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitural kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Taufik Lesmana, SP., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberiksegala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruhstaff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah

membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas G Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad Shallallahu'alaihi Wa Sallam.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Maret 2019

Penulis

**Wahyudi**  
**1505160474**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja karyawan.....	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Manfaat penilaian kinerja karyawan.....	10
d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan .....	12
2. Gaya Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	15
c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	16
d. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	18
3. Pengalaman Kerja .....	20
a. Pengertian Pengalaman Kerja .....	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	21
c. Dampak Pengalaman Kerja.....	22
d. Indikator Pengalaman Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31

E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
2. Identitas Responden .....	43
3. Persentase Jawaban Responden .....	45
4. Model Regressi .....	51
a. Uji Asumsi Klasik .....	51
b. Regresi Linier Berganda.....	55
c. Pengujian Hipotesis .....	57
B. Pembahasan .....	63
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	29
Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	29
Tabel III.3 Indikator Pengalaman Kerja .....	30
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert .....	33
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	34
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	35
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	35
Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas .....	37
Tabel IV.1 Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.2 Usia .....	44
Tabel IV.3 Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel IV.4 Masa Bekerja .....	45
Tabel IV.5 Kriteria Jawaban Responden .....	45
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	46
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	48
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	50
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov).....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolonieritas.....	54
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel IV.12 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	58

Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	60
Tabel IV.14 Hasil Uji Determinasi.....	62

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	40
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	41
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	53
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55
Gambar IV.3 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan .....	59
Gambar IV.4 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan .....	60
Gambar IV.5 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	62

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawannya.

Bangun (2013, hal.231) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2017, hal.67) Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Fahmi (2016, hal.137) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*

Dalam suatu organisasi tentu pemimpin memiliki gaya ataupun sifat yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya, dimana gaya tersebut menggambarkan watak pimpinan dalam berinteraksi maupun memimpin organisasi tersebut. Menurut Thoha (2013, hal.49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 222-223) adapun gaya kepemimpinan yang ada yaitu, gaya persuasif, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigatif, gaya inspeksif, gaya motivatif, gaya naratif, gaya edukatif dan gaya retrogresif.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal ini adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang, potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Menurut Manullang dalam jurnal Maddepongeng, dkk. (2016, hal.101) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas.

Menurut penelitian Singgih dan Bawono (2010), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku

yang lebih tinggi. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tingkat penghasilan dan keberhasilan seseorang meningkat dengan bertambahnya pengalaman kerja yang ia dapat selama bekerja, Oleh karena itu setiap perusahaan harus benar-benar memperhatikan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan ialah semakin pemimpin mampu mengarahkan dan mendorong peningkatan kualitas bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Fahmi (2016, hal.121) seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja. Sedangkan hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan ialah semakin karyawan berpengalaman dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja merupakan sesuatu yang penting dalam suatu perusahaan guna menciptakan kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran atau tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Card Semesta Medan. PT. Nusantara Card Semesta merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengiriman paket, barang dan dokumen yang telah berdiri sejak tahun 1994 memiliki luas jaringan sampai dengan 60 kantor cabang dan lebih dari 500 agen mitra diseluruh Indonesia.

Berdasarkan riset pendahuluan yang telah dilakukan penulis pada PT. Nusantara Card Semesta, adanya fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari segi waktu, masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan alasan adanya masalah eksternal seperti masalah keluarga, dll. Kemudian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan sehingga menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah terkait dengan Pengalaman Kerja yang dapat dilihat dari segi masa kerja, ternyata adanya karyawan-karyawan baru yang belum dapat sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Card Semesta Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PT. Nusantara Card Semesta dapat dikemukakan identifikasi masalah yang ada di perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai untuk karyawan, hal ini menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.
3. Masih terdapat karyawan yang belum dapat sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja yang dapat dilihat dari masa kerja.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang ada dan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta?
- b. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan .

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2013, hal.231) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( *job requirement*). Mangkunegara (2017, hal.67) menjelaskan istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Simanjuntak dalam Tannady (2017, hal.153) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal.137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang baik yang dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dengan cara melakukan kerja keras.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak (dalam Tannady 2017, hal.154) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### 1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

### 2) Sarana Pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

### 3) Supra Sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang merumuskan bahwa  $Human\ Performance = Ability + Motivation$ ,  $Ability = Knowledge + Skill$ , berikut keterangannya :

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality ( $Knowledge + Skill$ ). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Arianti, dkk. (2016 hal.144) Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan

Menurut Arianty, dkk (2016 hal.144) adapun manfaat penilaian kinerja yaitu :

#### 1) Perbaikan Kinerja

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

#### 2) Posisi Tawar Menawar

Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

#### 3) Keputusan Penempatan

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

#### 4) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

#### 5) Pelatihan Dan Pengembangan

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

#### 6) Perencanaan Dan Pengembangan Karir

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

#### 7) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

#### 8) Defisiensi Proses Penempatan Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia.

#### 9) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia. Penggunaan informasi yang tidak akurat tentunya mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengambilan keputusan tidak sesuai.

#### 10) Kesalahan Dalam Merancang Pekerjaan

Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.

#### 11) Kesempatan Kerja Yang Adil

Dengan Penilaian Kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.

#### 12) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Adapun faktor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain.

#### 13) Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja

Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki ukuran kriteria.

#### 14) Umpan Balik Ke Sumber Daya Manusia

Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017, hal.75) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.

#### 1) Kualitas kerja

Indikator ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan

Dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati hatian serta kerajinan.

4) Sikap Kerja

Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mas'ud (dalam Tampi, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi tentu pemimpin memiliki gaya ataupun sifat yang berbeda beda dalam kepemimpinannya, dimana gaya tersebut menggambarkan watak pimpinan dalam berinteraksi maupun memimpin organisasi tersebut.

Menurut Thoha (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Menurut Moehariono (2012 hal.386) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Sedangkan menurut Tambunan (2015, hal.46) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya

untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Setiawan dan Muhith (2013, hal.31) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latarbelakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan Pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan.

### c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Moeheriono (2012, hal.390-392) Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan, untuk mencapai tujuannya karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Pemimpin dan budaya organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagai berikut :

#### 1) Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki beberapa kriteria atau ciri :

- a) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi,
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata,
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat,
- e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya,

#### 2) Tipe Militeristis.

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki beberapa sifat-sifat;

- a) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.

- b) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- c) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- d) Sukar menerima kritikan dari bawahannya.
- e) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

### 3) Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri

- a) menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersikap terlalu melindungi (overly protective).
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e) Sering bersikap maha tahu.

### 4) Tipe Karismatik.

Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

### 5) Tipe Demokratis.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi modern.

#### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2008, hal.34) adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Berikut penjelasan dari indikator gaya kepemimpinan :

##### 1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

##### 2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

##### 3) Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

##### 4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

## 5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Handoko (2008, hal.7) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas
- 2) Memberi dukungan
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses
- 4) Memberi petunjuk

Berikut penjelasan dari indikator diatas :

### 1) Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja

### 2) Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

### 3) Mengutamakan hasil dari pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

### 4) Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur yang telah ditetapkan.

## **3. Pengalaman Kerja**

### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal ini adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Sutrisno, (2009, hal.158) pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedarmayanti(2009, hal.39) pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil, guna dan berdaya guna.

Menurut Handoko (2014, hal.24) Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Hamzah (2015, hal.90) Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Handoko (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 2) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Menurut Thoha (2009, hal.45) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

- 5) Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

### **c. Dampak Pengalaman Kerja**

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

### **d. Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2009, hal.363) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk

pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

### 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Adapun indikator pengalaman kerja dalam jurnal Maddepongeng, dkk. (2016 hal.101) adalah sebagai berikut :

#### 1) Gerakan Tanpa Keraguan

Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan.

#### 2) Mengurangi Kesalahan

Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

#### 3) Siap Menghadapi Kesulitan

Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi, karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

#### 4) Percaya Diri

Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

## **B. Kerangka Konseptual**

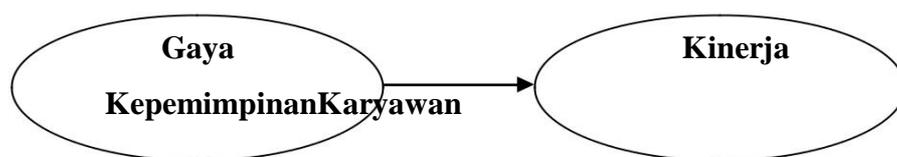
## **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Maddepunggeng, dkk. (2016) dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia konstruksi” bahwa variabel gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun penelitian Tampi (2014) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado” bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Siagian, dkk. (2018) “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II-1**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sejalan hasil penelitian yang dilakukan Ratulangi, dkk. (2016) dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado” bahwa pengalaman kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, dkk. (2017) “Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. INKA Persero” dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa pengalaman kerjapengaruhnya signifikan terhadap kinerja.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Septiani (2015) “Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada badan pemeriksa keuangan republik indonesia perwakilan sulawesi utara” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

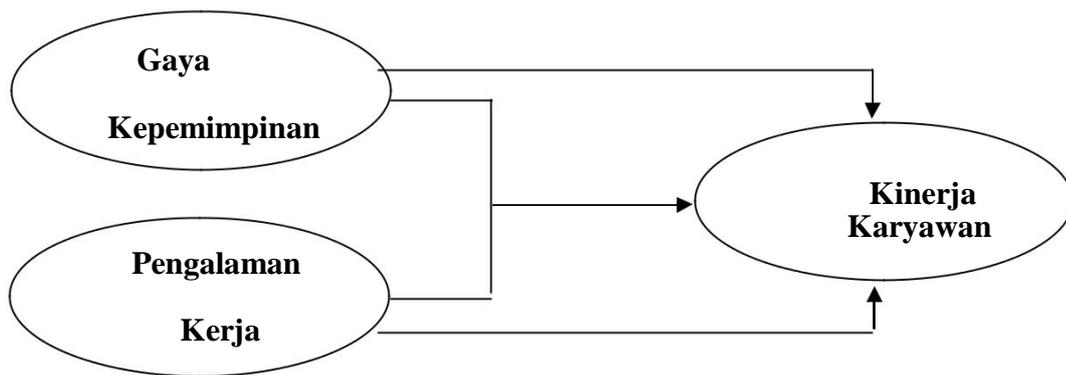
### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dariteori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas daripada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja.

Hasil penelitian Astono (2013) “Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan dinas pekerjaan umum provinsi kalimantan tengah” bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun hasil penelitian Putri (2015) “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala skb, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar di wilayah priangan jawa barat” bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Begitu juga hasil penelitian Hariyanto (2017) “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri” bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja.



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Menurut Juliandi,dkk. (2015, hal.44) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan
2. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.86) “Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”. Pada penelitian ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

##### **1. KinerjaKaryawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Secara operasional kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh atau dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.75) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1 : Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan
4	Sikap Kerja

Sumber: Mangkunegara (2017, hal.75)

## 2. Gaya Kepemimpinan( $X_1$ )

Menurut Thoha (2013, hal.49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Kartini Kartono (2008, hal.34) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2 : Indikator Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No.	Indikator
1	Sifat
2	Kebiasaan
3	Tempramen
4	Watak
5.	Kepribadian

Sumber: Kartini Kartono (2008, hal.34)

## 3. Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal ini adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Handoko (2014, hal.24) Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Menurut Handoko (2009, hal.363) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III.3 : Indikator Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Indikator
1	Lama Waktu/Masa Kerja
2	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki
3	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Sumber:Handoko (2009, hal.363)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah PT. Nusantara Card Semesta yang beralamat di Jln.Garu 1 Medan, Sumatera Utara.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 5 bulan yang dimulai pada bulan November 2018 sampai Maret 2019.

Tabel III.4 : Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Tahun																				
		Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penentuan Riset																					
2	Pengumpulan Data																					
3	Pengajuan Judul																					
4	Penyusunan Proposal																					
5	Bimbingan Proposal																					
6	Seminar Proposal																					
7	Penyusunan Skripsi																					
8	Bimbingan Skripsi																					
9	Sidang Meja Hijau																					

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dan keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan berjumlah lima puluh orang (50 orang) yang terdiri dari 25 staff 25 kurir untuk meneliti kinerja karyawan di Kantor PT. Nusantara Card Semesta Medan.

##### 2. Sampel

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian tidak berupa manusia saja akan tetapi bisa juga benda-benda lain. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. Nusantara Card Semesta Medan, yang berjumlah 50 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.65) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi, dan gabungan ketiganya. Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa teknik seperti berikut :

### **1. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi, untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Nusantara Card Semesta dan data lain yang mendukung penelitian ini.

### **2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan.

### **3. Angket atau Kuesioner**

Daftar pertanyaan (Kuesioner) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan

kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Nusantara Card Semesta Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III.5 : Skala Pengukuran Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi, dkk. (2015, hal.71)

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

#### a. Uji Validitas Data

Menurut Arikunto (2015, hal.211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal.183)

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

- $(\sum x)^2$  =Kuadrat jumlah pengamatan variabel x  
 $(\sum y)^2$  =Kuadrat jumlah pengamatan variabel y  
 $(\sum xy)$  =Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig( 2 tailed )  $\leq$  0,05, maka butir instrument valid, jika nilai Sig( 2 tailed )  $\geq$  0,05, maka butir instrumen tidak valid.

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Keterangan
1	0.872	0.273	0.000 < 0.05	Valid
2	0.701	0.273	0.000 < 0.05	Valid
3	0.701	0.273	0.000 < 0.05	Valid
4	0.872	0.273	0.000 < 0.05	Valid
5	0.701	0.273	0.000 < 0.05	Valid
6	0.872	0.273	0.000 < 0.05	Valid
7	0.701	0.273	0.000 < 0.05	Valid
8	0.872	0.273	0.000 < 0.05	Valid
9	0.872	0.273	0.000 < 0.05	Valid
10	0.457	0.273	0.003 < 0.05	Valid
11	0.701	0.273	0.000 < 0.05	Valid

**Sumber: SPSS 24.00**

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 11 dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,273 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) < 0,05.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

<b>No.Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	0.373	0.273	0.008 < 0.05	Valid
<b>2</b>	0.905	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>3</b>	0.905	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>4</b>	0.905	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>5</b>	0.905	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>6</b>	0.652	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>7</b>	0.652	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>8</b>	0.652	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>9</b>	0.652	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>10</b>	0.905	0.273	0.000 < 0.05	Valid

**Sumber: SPSS 24.00**

Dari hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,273 yang artinya semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan(X1) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) < 0,05.

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

<b>No.Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	0.716	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>2</b>	0.587	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>3</b>	0.455	0.273	0.001 < 0.05	Valid
<b>4</b>	0.716	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>5</b>	0.587	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>6</b>	0.455	0.273	0.001 < 0.05	Valid
<b>7</b>	0.587	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>8</b>	0.587	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>9</b>	0.455	0.273	0.000 < 0.05	Valid
<b>10</b>	0.716	0.273	0.000 < 0.05	Valid

**Sumber: SPSS 24.00**

Dari hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X2) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$

0,273 yang artinya semua item pernyataan dari variabel pengalaman kerja (X1) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) < 0,05.

#### **b. Uji Reliabilitas Data**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum sb^2$  = Jumlah varians butir

$s_1^2$  = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.900	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.919		Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.777		Reliabel

**Sumber: SPSS 24.00**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) yaitu lebih besar dari nilai R tabel 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah handal dan dapat di percaya.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.85) Analisis data kuantitatif adalah data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

##### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$Y$	= Kinerja
$a$	= konstanta persamaan regresi
$b_1, b_2,$	= koefisien regresi
$x_1$	= Gaya Kepemimpinan
$x_2$	= Pengalaman Kerja
$e$	= Error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov dan grafik histogram.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ).

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.161) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastistik

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.161) uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadiketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, sepertitik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada polayang jelas, sertatik-titik (poin-poin) menyebar di bawahdan di atasangka 0 padasumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

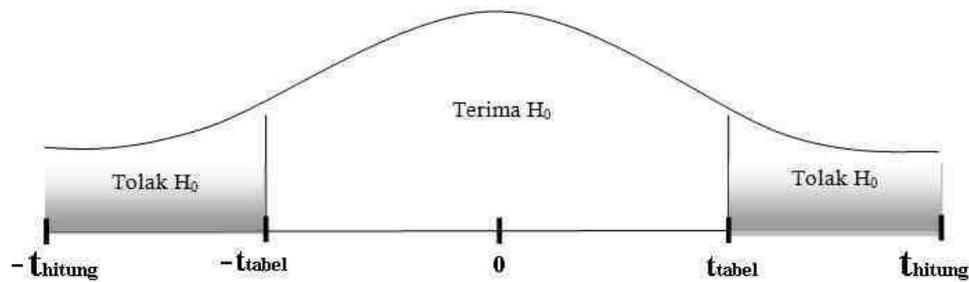
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel



**Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Kriteria pengujian :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ).

#### **b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

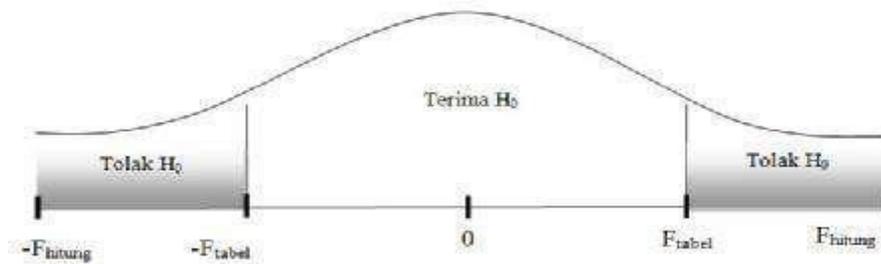
Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- $R^2$  = koefisien korelasi ganda  
 $k$  = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel  
 F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$



**Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Gaya kepemimpinan dan  
 Pengalaman kerja terhadap Kinerja

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ).

#### 4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal.159) Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pengalaman Kerja (X2), dan 11 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50 orang Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

###### a) Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

<b>JENIS KELAMIN</b>			
	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	28	56,0
	Perempuan	22	44,0
	Total	50	100,0

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (56%) karyawan laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (44%) karyawan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan laki-laki.

## b) Usia

**Tabel IV.2**  
**Usia**

<b>USIA</b>			
	Usia	Frequency	Percent
Valid	20-30 tahun	20	40,0
	31-40 tahun	17	34,0
	> 41 tahun	13	26,0
	Total	50	100,0

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari usia terdiri dari 20 (40%) karyawan dengan usai 20-30 tahun, 17 (34%) karyawan berusia 31-40 tahun dan karyawan dengan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 13 (26%) karyawan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan usia 20-30 tahun.

## c) Pendidikan Terakhir

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan Terakhir**

<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>			
	Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
Valid	SMA	41	82,0
	D3 (Diploma 3)	3	6,0
	S1 (Strata 1)	6	12,0
	Total	50	100,0

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terakhir terdiri dari 41 (82%) karyawan dengan pendidikan terakhirnya yaitu SMA, 3 (6%) karyawan dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma 3) dan karyawan dengan pendidikan terakhir S1 (Strata 1) sebanyak 6 (12%). Bisa di

tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan pendidikan terakhir yaitu SMA

#### d) Masa Bekerja

**Tabel IV.4**  
**Masa Bekerja**

<b>MASA BEKERJA</b>			
	Masa Bekerja	Frequency	Percent
Valid	di bawah 5 tahun	26	52,0
	di atas 5 tahun	24	48,0
	Total	50	100,0

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari masa bekerja terdiri dari 26 (52%) karyawan dengan masa bekerja yaitu dibawah 5 tahun dan karyawan dengan masa bekerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 24 (48%) karyawan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan masa bekerja dibawah 5 tahun

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.5**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Alternarif Jawaban</b>												
<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>2.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>3.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>4.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>5.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>6.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>7.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>8.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>9.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>10.</b>	26	52	10	20	11	22	1	2	2	4	50	100
<b>11.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)**

- 1) Jawaban responden tentang Saya mematuhi SOP yang sesuai dengan harapan perusahaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56 %.
- 2) Jawaban responden tentang Dengan bekerja secara teliti, saya dapat memenuhi harapan kerja yang saya tanggung dari perusahaan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya terampil bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang saya jalani. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 4) Jawaban responden tentang saya menjaga kebersihan dan kerapihan ruangan kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.

- 5) Jawaban responden tentang pencapaian kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 6) Jawaban responden tentang saya menjalankan instruksi dari atasan dengan baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 7) Jawaban responden tentang saya berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu berhati-hati dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 9) Jawaban responden tentang saya datang tepat waktu ke tempat kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 10) Jawaban responden tentang saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52 %.
- 11) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan (Y) dimana mayoritas jawaban dari responden adalah Sangat Setuju. Hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

<b>Alternarif Jawaban</b>												
<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1.</b>	5	10	29	58	6	12	10	20	0	0	50	100
<b>2.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>3.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>4.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>5.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>6.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>7.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>8.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>9.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>10.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	2	4	50	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)**

- 1) Jawaban responden tentang pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya dengan baik. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58 %.
- 2) Jawaban responden tentang pemimpin saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 3) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih yang bersifat melindungi kepada semua karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.

- 5) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 6) Jawaban responden tentang pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 7) Jawaban responden tentang pimpinan tidak memberikan ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 8) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 9) Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 10) Jawaban responden tentang pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dimana mayoritas jawaban dari responden adalah Sangat Setuju. Hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

<b>Alternarif Jawaban</b>												
<b>No.</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>Per</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>
<b>1.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>2.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>3.</b>	26	52	10	20	11	22	1	2	2	4	50	100
<b>4.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	0	0	50	100
<b>5.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>6.</b>	26	52	10	20	11	22	1	2	2	4	50	100
<b>7.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>8.</b>	5	10	21	42	21	42	3	6	0	0	50	100
<b>9.</b>	26	52	10	20	11	22	1	2	2	4	50	100
<b>10.</b>	28	56	9	18	8	16	5	10	2	4	50	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)**

- 1) Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 2) Jawaban responden tentang saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 3) Jawaban responden tentang saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52 %.
- 4) Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.
- 5) Jawaban responden tentang keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lainnya. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.

- 6) Jawaban responden tentang selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52 %.
- 7) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 8) Jawaban responden tentang saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya. Responden menjawab sama antara Setuju dengan kurang setuju yaitu dengan skor 42%.
- 9) Jawaban responden tentang dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52 %.
- 10) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56 %.

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan (Y) dimana mayoritas jawaban dari responden adalah Sangat Setuju. Hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

#### **4. Model Regresi**

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

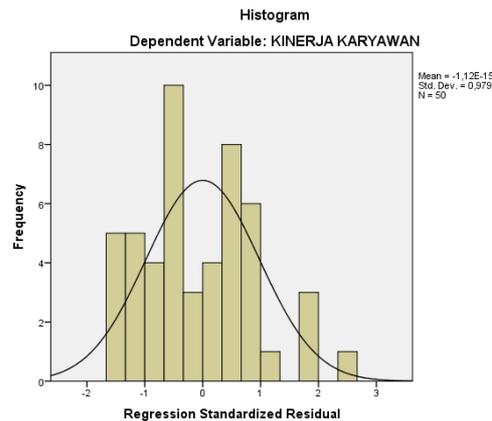
Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) >  $\alpha$  0,05).

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77688817
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,074
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber: Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas dapat dilihat bahwa data dari hasil SPSS 24.00 menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,080 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar  $0,080 > \text{Sig } 0,05$ . Artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan  $VIF > 5$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.10**  
Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0,354	2,821
	Pengalaman Kerja	0,354	2,821

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 2,821 dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,821. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,354 dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,354. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

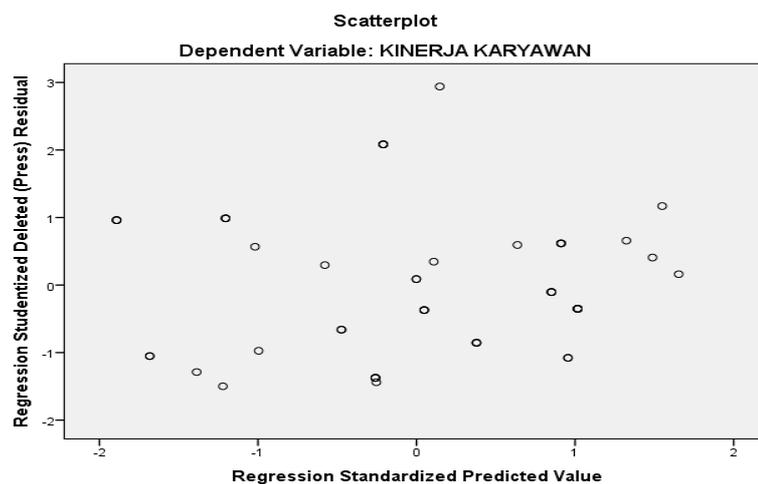
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan

adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **b. Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja sebagai

variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,907	0,814		2,342	0,23
	Gaya Kepemimpinan	0,753	0,027	0,735	28,031	0,000
	Pengalaman Kerja	0,397	0,034	0,302	11,533	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,907
- 2) Gaya kepemimpinan = 0,753
- 3) Pengalaman kerja = 0,397

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,907 + 0,753_1 + 0,397_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,907 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,753 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,753 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,397 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,397 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,907	0,814		2,342	0,23
	Gaya Kepemimpinan	0,753	0,027	0,735	28,031	0,000
	Pengalaman Kerja	0,397	0,034	0,302	11,533	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

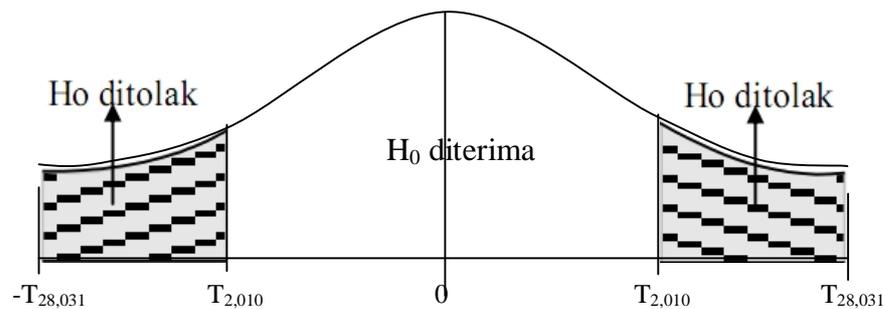
**Sumber: Hasil Penelitian (2019)**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh t hitung untuk variable gaya kepemimpinan sebesar 28,031 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $50-2= 48$ ), di peroleh t tabel 2,010. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 28,031  $>$   $t_{tabel} = 2,010$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan.

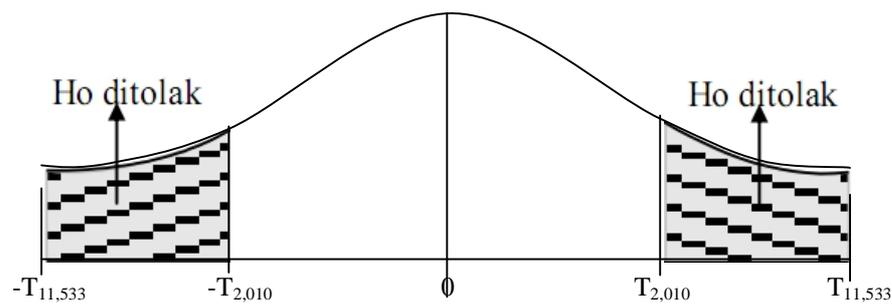


**Gambar IV.3**  
**Hasil Uji Parsial (uji  $t$ ) Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

**b) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variable pengalaman kerja sebesar 11,533 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $50-2= 48$ ), di peroleh  $t$  tabel 2,010. Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan  $Y$ , didalam hal ini  $t$ -hitung = 11,533  $>$   $t$ tabel = 2,010. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.



**Gambar IV.4**  
**Hasil Uji Parsial (uji t) Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2553,246	2	1276,623	2028,838	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,574	48	,629		
	Total	2582,820	50			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN						

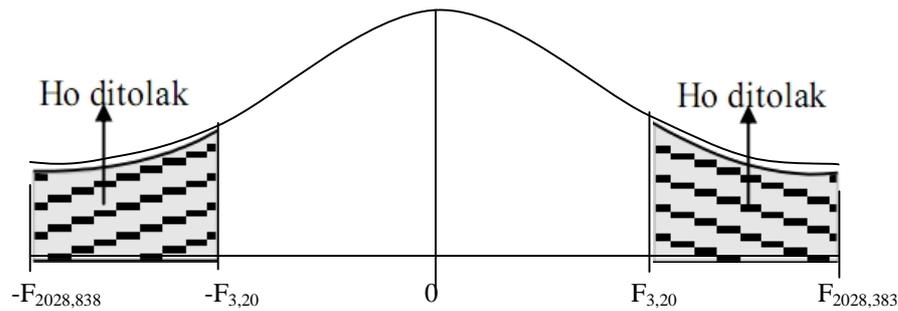
**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 2028,838, kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk=n-k-1$ . Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh F hitung untuk variable gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja sebesar 2028,838 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $50-2-1=47$ ), di peroleh F tabel 3,20. Jika F hitung  $>$  f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung  $<$  F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini F hitung = 2028,838  $>$  F tabel = 3,20. Ini berarti pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$   $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Kinerja karyawan akan meningkat jika pemimpin mampu memotivasi karyawannya agar terus bekerja keras dan dengan pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan, akan mampu meningkatkan hasil kerja yang lebih baik lagi.



**Gambar IV.5**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 <sup>a</sup>	.989	.988	,79325
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,994 atau 99,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja adalah sangat erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,989 yang berarti 98,9% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 1,1% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,988 yang berarti 98,8% kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja. Sedangkan 1,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,79325 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan  $t_{hitung}$  sebesar 28,031 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. nusantara Card Semesta Medan.

Artinya pimpinan perusahaan harus menunjukkan gaya seorang pemimpin kepada karyawannya dengan watak dan sifatnya harus sesuai dengan posisi sebagai pemimpin perusahaan. Tidak hanya tegas dalam bekerja, tetapi pemimpin juga harus mampu menunjukkan sikap yang professional baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dengan adanya pemimpin yang memiliki watak dan sifat yang tegas dalam bekerja.

Menurut Thoah (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018), Anindi (2014) dan Randa (2013) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening". yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 11,533 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan

bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Artinya jika karyawan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat karena pengalaman karyawan dalam bekerja dibidang yang sama atau pun di bidang lainnya sudah ada sebelum karyawan tersebut masuk ke dalam perusahaan yang sekarang.

Menurut Sutrisno, (2009, hal.158) pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratulangi (2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadai Tendean Manado”. yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 2028,838 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar

$0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nusantara Card Semesta Medan.

Artinya ketika gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan.

Menurut Moeheriono (2012 hal.386) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Handoko (2014, hal.24) Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Top And Top Apparel Wonogiri”. dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan dimana diperoleh ( $t_{hitung} 28,031 > (t_{tabel} 2,010)$ ) dan angka sig  $0,000 < 0.05$ .
2. Secara parsial diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan dimana diperoleh ( $t_{hitung} 11,533 < (t_{tabel} 2,010)$ ) dan angka sig  $0.000 < 0.05$ .
3. Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan dimana diperoleh ( $f_{hitung} 2028,838 > (f_{tabel} 3.20)$ ) dan angka sig  $0.000 < 0.05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan hendaknya selalu memperhatikan para karyawan dalam bekerja, selalu memberikan arahan dan dukungan serta juga harus bertindak professional baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

2. Hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja, dan lebih mengutamakan karyawan yang sudah ahli di bidangnya dan sudah memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain jika nanti perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan.
3. Hendaknya pimpinan lebih memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar semangat dalam bekerja, dan pimpinan juga harus mengutamakan karyawan dengan pengalaman kerja yang sudah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, dkk. (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Medan : Perdana Publishing.
- Andi, dkk.(2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Konstruksi  
*Jurnal Konstruksia*. Vol.8. No.1
- Beverly M. O. Pua, dkk.(2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado  
*Jurnal EMBA*. Vol.5. No.2
- Bryan, J. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Manado  
*Jurnal Acta Diurna*. Vol.III.No.4.
- Bangun, Wilson, (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2009) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*” Kencana Prenadamedia Grup : Jakarta.
- Fahmi, Irham, (2016) “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*” Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Hakim, Abdul, Wuryanto. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. Semarang : Ekobis. Vol.15. No.2. Juli 2014.
- Hendy Tannady, (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*” Expert : Yogyakarta
- Juliandi, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS
- Juni Dwi Astono. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Sains Manajemen* Vol.II. No.2
- Lili Dasa Putri. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala SKB, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pamong Belajar Pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Di Wilayah Priangan Jawa Barat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Remaja Rosdakarya : Bandung.

- Moeheriono, (2012) “*Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*” Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers
- Puji Hariyanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Top And Top Apparel Wonogiri.
- Riscy S. Ratulangi, *dkk*, (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.*Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 September 2016.
- Sugiyono, (2012) “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*” Alfabeta : Bandung.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1, Cetakan 17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Toman Sony Tambunan, (2015). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Tintin S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia Persero *Jurnal Manajemen* Vol.9 No.2 Mei 2010.
- Tony Sun Siagian, *dkk*. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.1 No.1 September 2018
- Virgina Maulidiah Septiani ( 2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 September 2015.