

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multikarya Indosatya

Steven Agus Saputra<sup>1)\*</sup>, Andy<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>stevenagus94@gmail.com

<sup>2)</sup>andy.andy@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Lingkungan Kerja  
Gaya Kepemimpinan  
Pengalaman Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan dan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya dengan sampel sebanyak 56 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t, dan uji f.

Dari hasil uji validitas dan reabilitas, didapatkan nilai hasil pengujian indikator pertanyaan setiap variabel ( $r_{hitung} > 0.2656$  ( $r_{tabel}$ )). Dari hasil analisis linear berganda didapatkan

persamaan  $Y = 1.456 + 0.478 X_1 + 0.060 X_2 + 0.479 X_3 + \epsilon$ . Dari hasil koefisien determinasi model 1 diperoleh nilai 61.9%, model 2 63%, dan model 3 yaitu 70.3% pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t,  $t_{hitung}$  model 3 pada lingkungan kerja  $5.455 > 2.00575$  dengan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$ ,  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan yaitu  $0.907 < 2.00575$  ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan  $0.368 > 0.05$ , dan  $t_{hitung}$  pengalaman kerja yaitu  $3.590 > 2.00575$  dengan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk lingkungan kerja,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak untuk gaya kepemimpinan, serta  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk pengalaman kerja. Dari hasil uji  $F_{hitung}$  model 1 diperoleh nilai yaitu  $87.680 > 2.78$ , model 2 diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $45.100 > 2.78$ , dan model 3 diperoleh  $F_{hitung}$   $41.106 > 2.78$  ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dari seluruh hasil rangkaiannya yang diteliti mengetahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya.

## I. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tidak hanya memerlukan modal, penggunaan teknologi yang mumpuni, ataupun sarana dan prasarana yang digunakan, melainkan perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia atau SDM yang mumpuni dan berkualitas. SDM yang produktif itu akan sangat berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peranan dan pengaruh langsung terhadap karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang dimiliki tidak memadai maka akan dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang juga memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan berarti suatu tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota dalam perusahaan. Pemimpin yang baik dan mengayomi karyawan akan menjadi contoh yang baik dan cenderung dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam bekerja dan tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Dalam berupaya mencapai kinerja karyawan yang baik, tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, pengalaman kerja juga mengambil peran di dalamnya. Pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap keterampilan yang dimiliki. Semakin terampil seseorang dalam bekerja, maka tanggung jawab pekerjaan akan cenderung dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Keterampilan itu akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Apabila keterampilan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

Namun, saat ini tingkat kinerja karyawan di Indonesia cenderung belum mencapai nilai yang maksimal. Hal ini dirasakan oleh karyawan di PT. Multikarya Indosatya. Menurut penelitian telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa kondisi karyawan PT. Multikarya Indosatya cenderung memberikan gambaran yang tidak maksimal. Hal ini dilihat dari rekap absensi atau kehadiran karyawan yang cenderung memburuk, ditandai dengan jumlah ketidakhadiran karyawan yang dapat mencapai 3-4 orang perhari, tingkat keterlambatan karyawan, dan peraturan perusahaan lainnya yang dilanggar oleh karyawan. Indeks ini dapat menjadi gambaran bahwa kualitas pekerja di PT. Multikarya Indosatya masih belum maksimal dan hal ini akan sangat berpengaruh dan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Multikarya Indosatya, terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang dimiliki. Tidak hanya itu, ditemukan pula kendala-kendala dalam penerapan gaya kepemimpinan yang dinilai masih kurang baik dengan proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara sepihak oleh atasan dan pemimpin yang cenderung bersikap acuh tak acuh kepada karyawan sehingga pemimpin dinilai kurang melakukan koordinasi kepada karyawannya. Hal ini dapat mengakibatkan timbulnya perasaan kurang nyaman dan kurangnya pengarahan yang didapatkan oleh karyawan yang dapat membuat kurang maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Tidak hanya itu, perusahaan juga kerap kali memilih dan memperkerjakan karyawan tanpa memiliki pengalaman kerja yang sesuai dan mumpuni sesuai dengan posisi yang diemban.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut Saiful Bahri dalam (Sonny Santosa & Aditya Prayoga, 2021, 65) menyatakan bahwa lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang turun secara langsung melaksanakan proses produksi.

Menurut Sedarmayanti dalam (FX. Pudjo Wibowo, 2018) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut (FX. Pudjo Wibowo & Gregorius Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi”.

Menurut (Sugandha 2019, 158) menyatakan bahwa : lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal ini akan berkaitan dengan rancangan kerja, kondisi lingkungan, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan, dan ketidakjelasan tugas.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan sifat, sikap, dan keterampilan yang dimiliki dan diterapkan seorang pemimpin dalam upaya mencoba melakukan tindakan persuasif atau mempengaruhi karyawan guna meningkatkan kinerja dalam melakukan tugasnya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan ini akan dapat menjadi cara pemecahan masalah dalam kegiatan operasional perusahaan bagi karyawan.

Menurut Fahmi dalam (Fan Fen & Agus Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengkaji secara komprehensif tentang hal-hal dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang direncanakan.

Menurut Kreitner dalam (Jodi Efrem & Eso Hernawan 2022, 12), menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan yakni proses mempengaruhi satu individu untuk mencapai tujuan bersama.”

Menurut Beni dalam (Eso Hernawan & Fransisca Elsy Mulandoro, 2021), menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan atau *leadership* ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mampu bekerja sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan”

Menurut (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti 2017, 304) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.”

Menurut (Syeren Peres Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan merupakan kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berupaya membentuk perilaku orang lain”

Menurut (Machmed Tun Ganyang 2018, 157) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang untuk mampu mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain, baik melalui proses komunikasi yang efektif, maupun langkah lainnya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan perusahaan.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan tahapan yang telah dilalui dalam bekerja sebagai proses dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna menyelesaikan tugas sesuai dengan posisinya.

Menurut Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika dalam (Efeliana Meliana Siregar & Agus Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lama/waktu bekerja, jumlah pengetahuan serta kemampuan yang dipunyai, dan penguasaan *job desc* serta peralatan, juga dapat memastikan berpengetahuan ataupun tak pribadipegawai, nan juga merupakan parameter dari keahlian pekerjaan”

Menurut Hermawan dalam (Devania Widya & Yusman 2022, 4) menyatakan bahwa pengalaman seseorang merupakan daya ingatan untuk dapat melaksanakan profesi khusus, dimana pengalaman profesi ini diklaim sebagai profesi yang wajib dicoba diiringi dengan lamanya waktu dalam melaksanakan profesi tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih atau dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dimilikinya.

Menurut (FX. Pudjo Wibowo, Sugandha, & Fidelis Wato Tholok, 2020) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.”

Menurut (Sugandha et al. 2021, 108) menyatakan bahwa :

“kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan perannya didalam perusahaan.”

Menurut (Pujiarti 2019, 3) menyatakan bahwa :

“kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara Bersama-sama membawa hasil yang didarkan pada tingkat mut dan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Pujiarti (2019) dalam (Toni Yoyo & Marta Anugrah April 2021, 200) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan dalam suatu organisasi dengan bekerja sama untuk mencapai hasil berdasarkan tingkat dan standar kualitas yang ditetapkan.”

Menurut Miner dalam (Sugandha & Chrisvany Susandy, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan perluasan dari bertemunya individu dan harapan, hal ini akan berkaitan dengan apa yang seharusnya dilakukan individu terkait suatu peran dan kinerja tersebut berasal dari evaluasi terhadap kebiasaan dalam organisasi.

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Dr. Sudaryono 2017, 82) metode penelitian deskriptif adalah suatu model penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dan membuat gambaran secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan analisis sebagai hasil dari penelitian. Metode ini akan memudahkan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel, baik satu atau lebih variabel dengan sifat independent tanpa membuat hubungan atau dibandingkan dengan variabel lainnya.

Sedangkan menurut (Dr. Sudaryono 2017, 7) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan guna meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dimana data yang dihasilkan dalam metode ini akan berbentuk angka atau skor.

### **Objek Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan karyawan pada PT. Multikarya Indosatya sebagai objek dalam penelitian. PT. Multikarya Indosatya merupakan anak perusahaan dari PT. Semesta Oto Raya Group yang sudah didirikan pada tahun 2019 dan berlokasi di Jl. Pejagalan Raya No.29 K, RT.9/RW.4, Pejagalan, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara. Perusahaan ini merupakan perusahaan dengan bahan baku yang bersumber dari kegiatan impor produk kebutuhan mobil dan truk yang berasal dari negara China.

### **Jenis Data**

Sumber data merupakan data yang diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, informasi, serta dokumen guna memperoleh gambaran mengenai suatu keadaan. Guna mendapatkan data yang relevan tersebut, jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, observasi atau test. Dalam penelitian ini, data yang didapat berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Multikarya Indosatya
- b. Data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dari tangan kedua diperoleh, telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian baik untuk tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, pengumpulan datanya diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal, dan sumber lainnya.

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono 2017, 136) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Pada PT. Multikarya Indosatya jumlah karyawan tetap yang dimiliki adalah sebanyak 56 orang.

### **Sampel**

Menurut (Sugiyono 2017, 137) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT. Multikarya Indosatya yaitu sebanyak 56 orang karyawan mengikuti jumlah populasi dengan menerapkan Peneliti menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi diambil menjadi sampel yang akan diteliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu dengan kuesioner atau angket dalam menyebarkan pertanyaan yang berisi tentang variable yang diteliti. Tidak hanya itu, penulis juga menggunakan hasil wawancara, studi kepustakaan, dan studi dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data selama penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut (Hilman Ghozali 2018, 51) menyatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - \text{jumlah variabel independent}$ .”

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

Uji reliabilitas ini merupakan uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data bersifat reliable atau dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten.

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang telah didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi.

## **IV. HASIL**

### **1. Tabel Model Summary**

- **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 1. Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.612	3.402
2	.794 <sup>b</sup>	.630	.616	3.384
3	.839 <sup>c</sup>	.703	.686	3.059

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0

Berdasarkan data pada table diatas, dapat diketahui bahwa :

- Pada kolom R Square atau kolom koefisien determinasi untuk model 1 menunjukkan angka 0.619 dan didapatkan dari hasil kuadrat 0.787 pada kolom R. Dengan demikian, dapat diketahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61.9% sedangkan sisanya ( $100\% - 61.9\% = 38.1\%$ ) dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai R Square ini berkisar antara 0 hingga 1 dan semakin besar angkanya berarti semakin kuat pengaruh antar variabel. Angka R Square di atas adalah 0.619, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan
- Pada kolom R Square atau kolom koefisien determinasi untuk model 2 menunjukkan angka 0.630 dan didapatkan dari hasil kuadrat 0.794 pada kolom R. Dengan demikian, dapat diketahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63% sedangkan sisanya ( $100\% - 63\% = 37\%$ ) dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai R Square ini berkisar antara 0 hingga 1 dan semakin besar angkanya berarti semakin kuat pengaruh antar variabel. Angka R Square di atas adalah 0.630, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan
- Pada kolom R Square atau kolom koefisien determinasi untuk model 3 menunjukkan angka 0.703 dan didapatkan dari hasil kuadrat 0.839 pada kolom R. Dengan demikian, dapat diketahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70.3% sedangkan sisanya ( $100\% - 70.3\% = 29.7\%$ ) dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai R Square ini berkisar antara 0 hingga 1 dan semakin besar angkanya berarti semakin kuat pengaruh antar variabel. Angka R Square di atas adalah 0.703, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.036	2.968		5.066	.000
	Lingkungan kerja	.685	.073	.787	9.364	.000
2	(Constant)	13.587	3.169		4.287	0.00
	Lingkungan kerja	.631	.085	.724	7.459	0.00
	Gaya kepemimpinan	.092	.073	.122	1.257	.214
3	(Constant)	1.456	4.430		.329	.744
	(Constant)	.478	.088	.548	5.455	.000
	Lingkungan kerja	.060	.067	.080	.907	.368
	Gaya kepemimpinan	.479	.133	.337	3.590	.001
	Pengalaman kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0

Berdasarkan nilai koefisien di atas, didapatkan persamaan regresi, sebagai berikut :

- $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$ , dimana hasilnya menjadi  $Y = 1.456 + 0.478 X_1 + 0.060 X_2 + 0.479 X_3 + \varepsilon$ .
- Dalam tabel di atas, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  model 1 untuk lingkungan kerja adalah 9.364, model 2 yaitu 7.459, dan model 3 yaitu 5.455 Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% serta tingkat kesalahan  $(\alpha)$  sebesar 5% dan derajat kebebasan atau *degree of freedom*, maka  $df = n-3$  atau  $56 - 3 = 53$ , maka diperoleh nilai distribusi t adalah 2.00575, dengan demikian  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $9.364 > 2.00575$  untuk model 1,  $7.459 > 2.00575$  untuk model 2, dan  $5.455 > 2.00575$  untuk model 3, maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Pada  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh angka 1.257 untuk model 2 dan 0.907 untuk model 3. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dengan tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% dan tingkat kesalahan 5%, maka diperoleh  $df = n-3$  atau  $56-3 = 53$  dan nilai distribusi t adalah 2.00575.  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $t_{tabel}$  atau  $1.257 < 2.00575$  untuk model 2 dan  $0.907 < 2.00575$  untuk model 3, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  pengalaman kerja ( $X_3$ ) pada model 3 diperoleh angka 3.590. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% serta tingkat kesalahan  $(\alpha)$  sebesar 5% dan derajat



kebebasan atau degree of freedom, maka  $df = n-3$  atau  $56 - 3 = 53$ , maka diperoleh nilai distribusi t adalah 2.00575, dengan demikian thitung untuk pengalaman kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3.590 > 2.00575$ , maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- e. Di kolom sig, dapat digunakan untuk pengujian probabilitas, dengan kriteria :
- Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - Jika probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - Pada model 1, 2, dan 3 dalam kolom sig, didapatkan nilai 0.00 pada lingkungan kerja, maka probabilitas lingkungan kerja  $0.00 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan model 2 didapatkan angka  $0.214 > 0.05$  dan model 3 yaitu  $0.368 > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan untuk pengalaman kerja, didapatkan angka  $0.001 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

• Uji F

TABEL 3. ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.931	1	1014.931	87.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	625.069	54	11.575		
	Total	1640.000	55			
2	Regression	1033.014	2	516.507	45.100	.000 <sup>c</sup>
	Residual	606.986	53	11.453		
	Total	1640.000	55			
3	Regression	1153.568	3	384.523	41.106	.000 <sup>d</sup>
	Residual	486.432	52	9.354		
	Total	1640.000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

d. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0

Dari data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari uji ANOVA model 1, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 87.680 dengan tingkat signifikan 0.000. Nilai  $F_{tabel}$  ditentukan dengan menggunakan table distribusi normal f dengan tingkat keyakinan pengujian 95% dan tingkat kesalahan 5%, maka *degree of freedom (df)*  $n-3$  atau  $56 - 3 = 53$ . Maka, diperoleh nilai distribusi normal  $F_{tabel}$  adalah 2.78. Dengan demikian, didapatkan hasil perhitungan probabilitas model 1  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $87.680 > 2.78$ ,

dengan demikian terdapat pengaruh linear antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada model 2  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $45.100 > 2.78$ , pada model 3 didapatkan hasil perhitungan probabilitas  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $41.106 > 2.78$ . Dengan demikian, maka didapatkan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan model regresi tersebut sudah dinilai tepat dan layak.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka melalui penelitian ini dapat disimpulkan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Multikarya Indosatya, diantaranya sebagai berikut :

- a. Melalui analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya yaitu sebesar 61.9%. Dimana hal tersebut dibuktikan dengan hasil jawaban kuisisioner yang telah disebar dengan jumlah 56 responden dan didapatkan hasil thitung model 1 yang lebih besar daripada ttabel yaitu  $9.364 > 2.00575$ , model 2 yaitu  $7.459 > 2.00575$ , dan model 3 yaitu  $5.455 > 2.00575$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau lingkungan kerja yang baik dan ideal mampu mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya atau hanya terdapat pengaruh sebesar 1.1% antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan dari 63% - 61.9%. Pada uji t, didapatkan hasil thitung model 2 yang lebih kecil daripada ttabel sebesar  $1.257 < 2.00575$  dengan nilai signifikan  $0.214 > 0.05$  dan model 3 yaitu  $0.907 < 2.00575$  dengan nilai signifikan  $0.368 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Multikarya Indosatya. Hal ini juga dapat dilihat melalui penelitian terdahulu oleh (Rida Yanti, 2022) dimana tidak ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya dengan persentase 70.3%. Hal ini dapat dilihat dari hasil thitung model 3 yang lebih besar daripada ttabel yaitu sebesar  $3.590 > 2.00575$  dengan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya
- d. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya. Hal ini dilihat dari uji F atau uji simultan yang digunakan untuk mengetahui adanya keterkaitan dan pengaruh secara bersama-sama antara

variabel independent dan dependen. Didapatkan hasil fhitung yang lebih besar dari ftabel pada model 1 yaitu  $87.680 > 2.78$ , model 2  $45.100 > 2.78$ , dan model 3 yaitu  $41.106 > 2.78$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  pada kedua model tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya Indosatya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Devania Widya, & Yusman. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karya Timur Mandiri*. 1(3).
- Dr. Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Husada.
- Efelia Meliana Siregar, & Agus Kusnawan. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa*. 2(2).
- Eso Hernawan, & Fransisca Elsy Mulandoro. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric*. 1(1).
- Fan Fen, & Agus Kusnawan. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci*. 2(2).
- FX. Pudjo Wibowo. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)*.
- FX. Pudjo Wibowo, & Gregorius Widiyanto. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*. 17(02).
- FX. Pudjo Wibowo, Sugandha, & Fidellis Wato Tholok. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Mutiara Nusantara Globalindo)*. 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Hilman Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBS SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jodi Efrem, & Eso Hernawan. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing*. 2(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1584>
- Machmed Tun Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., A. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Pujiarti. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama*. 17(1).
- Sonny Santosa, & Aditya Prayoga. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa*. 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>

- Sugandha. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Keong Nusantara Abadi)*. 17(2).
- Sugandha, Donny Yana, Hendra, & Fidelis Wato Tholok. (2021). *Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang*. 4(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D*. Alfabeth.
- Syeren Peres Argrelia, & Sutrisna. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk)*. 2(1).
- Toni Yoyo, & Marta Anugrah April. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Wiaga Indonesia*. 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>