

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (Afandi, 2018)

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. (Kasmir, 2018)

Kasmir (2018) SDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia agar dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi dengan fungsi-fungsi diantaranya:

1. Data kepegawaian
2. Perencanaan dan pengembangan

3. Rekrutmen
4. Kompensasi dan kesejahteraan
5. Kedisiplinan dan aturan
6. Penilaian dan penghargaan
7. Memotivasi
8. Pemeliharaan
9. Pengintegrasian
10. Kesejahteraan

#### **2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan (Kasmir, 2018). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawan seperti:

##### **1. Memengaruhi**

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **2. Memotivasi**

Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dari dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan, motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberi

perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

### 3. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia pada perusahaan. Karyawan akan, senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

### 4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya dari segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan'

### 5. Kepuasan Kerja

Karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

### 6. Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

### 7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi,

komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat

## **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

### **5.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. (Afandi, 2018)

Kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. (Afandi, 2018)

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edison et al., 2020)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2019)

### 2.1.2.2. Gaya Kepemimpinan

Afandi (2018) Untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan. Ada beberapa gaya atau *style* kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya:

#### 1. Pada Periode Pertama

- Gaya Otokratis: Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral dan membatasi partisipasi karyawan
- Gaya Demokratis: Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.
- Gaya *Laissez-Faire*: Pemimpin yang umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

#### 2. Pada Periode Kedua

- Gaya kepemimpinan kontinum: terdapat dua bidang pengaruh yang ekstrem antara pengaruh pemimpin dan kebebasan bawahan.
- Gaya Managerial Grid: Dimana manajer berhubungan dengan dua hal yaitu produksi dan orang-orang

- Tiga Dimensi dari Reddin: merupakan gaya penyempurnaan dari Managerial Grid dengan menambahkan efektivitas dalam modelnya.
- Empat Sistem Manajemen dari Likert: Dimana pemimpin dapat berhasil jika gaya *participative managemen*, yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana pemimpin itu mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison et al., 2020)

### **2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Afandi, 2018) Untuk dapat menilai kepemimpinan yang efektif, setidaknya dapat melihat beberapa ukuran di bawah ini:

- a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin

Pemimpin yang berkualitas diwajibkan memiliki motivasi yang kuat untuk terus memajukan institusi yang dipimpinnya. Dorongan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan pengaruh yang kuat bagi orang-orang yang dipimpinnya. Dorongan itulah yang memunculkan energi positif dan mempengaruhi kinerja dirinya sebagai pemimpin dan lingkungannya.

- b. Tanggung jawab

Tanggung jawab kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin menjelaskan bahwa pemimpin sepenuhnya bertanggung jawab atas jatuh banggunya kepemimpinan yang dipercayakan kepadanya.

- c. Disiplin

Disiplin wajib ada dalam diri individu, karena disiplin adalah dasar dari segala usaha yang sangat berpengaruh terhadap segala hal, baik secara pribadi maupun kolektif. Seorang pemimpin yang disiplin maka berbagai proses kerja akan meningkat dalam hal produktivitasnya serta membawa seluruh organisasi semakin produktif pula.

d. Mempunyai banyak relasi

Mampu menjalin relasi adalah kemampuan utama seorang pemimpin. Terutama relasi antar atasan dan bawahan. Selalu melakukan komunikasi untuk membangun jaringan karena jaringan relasi itu sangat diperlukan guna memperoleh informasi.

e. Cepat mengambil keputusan

Bentuk kecerdasan pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam membuat keputusan yang tepat, cepat yang dilandasi dengan sikap berani dan tegas. Ketepatan keputusan artinya keputusan yang dihasilkan berdampak positif bagi dirinya sendiri, bagi unitnya dan organisasi.

### **2.1.3. Pengalaman kerja**

Sesungguhnya pengalaman adalah apa yang telah dilaluinya, terkadang buruk namun lebih banyak kebaikannya. Namun keduanya menjadi bekal bagaimana meningkatkan kemampuan menjalani hidup, kemampuan menjadi manusia yang lebih baik, kemampuan agar lebih dihargai, dan lain-lain. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada (Harras et al., 2020)

Harras et al.,(2020) Mendeskripsikan pegawai/karyawan yang berpengalaman adalah sebagai berikut:

- a) Kompeten (ahli dalam bekerja), dimana hal tersebut dicapainya setelah melalui serangkaian pelaksanaan tugas yang didasari kecerdasan dan kesabaran dalam kurun waktu tertentu.
- b) Professional (bertindak profesional) di mana pekerja telah melalui proses belajar yang memakan waktu sehingga terbentuk suatu sikap dan perilaku kerja yang diakui.
- c) Integrasi (akhlak), di mana pekerja sejak dini telah melatih diri sebagai berpegangan teguh pada prinsip, menjalankan nilai-nilai, beretika, dan tidak melanggar norma-norma.

Harras et al (2020) Pegawai yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, dengan memiliki pegawai yang berpengalaman perusahaan akan lebih mudah menjalankan kegiatan yang bersifat rutin maupun tidak. Pandangan organisasi terhadap pengalaman tidak hanya melihat dua hal utama:

- a) Waktu

Melihat pegawai dari lamanya bekerja. Pertama harus diakui, bahwa lamanya bekerja adalah bukti seseorang memiliki pengalaman, namun apakah pengalaman tersebut bersifat kompleks dan tajam?. Maksudnya,

apakah betul pekerja tersebut memiliki kualitas setara dengan waktu yang telah dihabiskannya, jangan-jangan ia adalah pekerja level bawah, jangan-jangan ia selama bekerja kurang berkontribusi, dll.

b) Jabatan terakhir

Hal kedua yang harus diakui adalah jabatan. Tingginya jabatan terakhir adalah bukti bahwa seseorang memiliki kompetensi yang baik, dan hal tersebut adalah pengalaman yang luar biasa. Namun, masih ada pertanyaan yang perlu diuji, misalnya apakah jabatan terakhir yang dimiliki adalah murni dicapai karena kualitas kerja atau ada alasan lain? Misalnya memiliki hubungan emosional/sosial yang baik, atau karena pegawai seniornya.

### **2.1.3.1. Indikator Pengalaman Kerja**

Harras et al( 2020) Pengalaman dapat diidentifikasi dari beberapa ukuran:

1. Lama waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik

2. Tingkat pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang dapat menjelaskan seberapa lama ia belajar, seberapa sering ia membaca, jenis buku atau pengetahuan apa saja yang telah dipelajarinya, bagaimana cara berpikirnya, bagaimana daya analisisnya, dan lain sebagainya.

3. Tingkat keahlian

Faktanya orang ahli disebut orang yang berpengalaman, memang kenyataannya orang yang ahli karena ia sering peraktek, ia sering bekerja, ia sering menyelesaikan masalah atau kasus, ia sering menghadapi masalah, dan lain sebagainya.

#### 4. Tingkat Karakteristik

Kata-kata bijak, sabar dan santun tidak terjadi dengan sendirinya, banyak orang yang mempelajari dan mempraktekkan hal tersebut sejak kecil.

### **2.1.4 Kinerja**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). (Afandi, 2018)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison et al., 2020)

#### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Afandi, 2018)

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja**

Menurut (Afandi, 2018) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Hasil kerja
  - Kuantitas hasil kerja
  - Kualitas hasil kerja
  - Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja

- Disiplin kerja
  - Inisiatif
  - ketelitian
3. Sifat pribadi
- Kepemimpinan
  - Kejujuran
  - kreativitas

### **2.1.5 .Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktik gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Kasmir, 2018)

Dalam Penelitian (Andi Maddepongeng, 2018) Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM konstruksi. Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM konstruksi sebesar 0,972 (sangat Berpengaruh) dikarenakan seorang pemimpin perusahaan/proyek konstruksi harus mengetahui kemampuan dan keterampilan pekerja agar dapat menunjang/meningkatkan kinerja SDM di perusahaan/proyek.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Bambang, 2023) Gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPPNPI

Indonesia cabang Palembang. Gaya kepemimpinan adalah model atau strategi untuk menjalankan sebuah organisasi atau lembaga. Jadi meskipun dipelajari bersama dalam praktiknya, mereka semua cenderung berbeda satu sama lain dalam hal kedalaman kecerdasan dan pemahaman mereka.

### **2.1.6 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja. (Kasmir, 2018)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Husain, 2018) Pengalaman kerja terhadap kinerja harus diperhitungkan perusahaan dikarenakan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari kuesioner yang berdasarkan indikator-indikator pengalaman kerja (1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat kemampuan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan), dengan ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang cukup akan meningkatkan kinerja pegawai.

Namun pada penelitian (Riyadi, 2018) menyatakan bahwa jika pengalaman kerja (X) meningkat secara proposional dengan kinerja karyawan (Y) juga

meningkat. Dengan demikian sebaliknya jika pengalaman kerja (X) menurun secara proporsional dengan kinerja karyawan (Y) juga akan menurun. Hal ini membuat jelas bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di toko Emas Semar Nganjuk harus bekerja untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja aktual karyawan yang baik tidak harus bergantung pada pengalaman kerja. Berdasarkan hasil uji F, dilakukan dengan SPSS dengan memperoleh hasil  $F_{hitung} < F_{tabel} = Terima H_0$ . Ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada Toko Sinar Emas Nganjuk.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama peneliti	Judul penelitian jurnal, volume, nomor tahun	Variabel yang diteliti, alat, hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Taufik Maulana, Setyo Riyanto (Maulana & Riyanto, 2022)	Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan X, (Vol 8, No 2, 2022)	Variabel bebas: Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Variabel terikat : kinerja Hasil penelitian: Kesimpulan dari penelitian ini adalah pendidikan akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki Pendidikan tinggi dapat memiliki wawasan yang luas sehingga bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pengalaman karyawan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi objek penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Responden</li> <li>• indikator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti variabel pengalaman kerja</li> <li>• Meneliti variabel kinerja karyawan</li> </ul>
2.	Andi Maddepongeng ,Rahman Abdullah, Mustika T.F (Manddepongge	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya	Variabel bebas : pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan Variabel terikat : kinerja sumber daya manusia kontruksi Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dan menggunakan <i>software</i> IBM SPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikator</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Responden</li> <li>• Lokasi penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti variabel gaya kepemimpinan</li> <li>• Meneliti</li> </ul>

	ng et al., 2018)	Manusi (SDM) Kontruksi. (Vol 8 No.1, Desember 2016)	AMOS 21 untuk pengolahan data Hasil penelitian: Berdasarkan hasil estimasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas didapatkan hubungan yang cukup signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja SDM kontruksi sebesar 0,0473 (sedang). Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM kontruksi sebesar 0,972 (sangat kuat). Sedangkan hubungan antara variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM kontruksi yang cukup signifikan dengan nilai 0,549 (sedang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objek yang diteliti yaitu pada perusahaan kontruksi</li> </ul>	variabel pengalaman kerja
3.	Ubaid Alfaruq, Agus Harianto (Alfaruq & Hariyanto, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. Delta Garda Persada Jakarta (2018)	Variabel bebas: gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja Variabel terikat : Kinerja Alat analisis: Microsoft Excel 2013 dan program SPSS 21 untuk melakukan Uji Validitas, reabilitas, Normalitas, Parsial (t), Simultan (F), dan koefisien determinasi. gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan persamaan sebesar $Y=5,624+0,831X_1+0,166X_2$ . Hasil ini juga ditunjukkan dengan nilai uji simultan (F) sebesar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indikator</li> <li>Lokasi penelitian</li> <li>Tahun penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meneliti variabel gaya kepemimpinan</li> <li>Meneliti variabel pengalaman kerja</li> <li>Meneliti variabel kinerja</li> </ul>

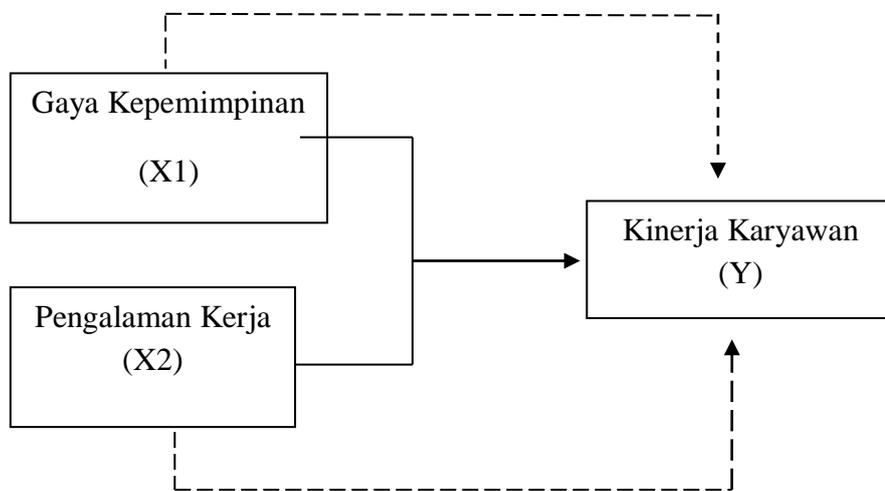
			542,688 dan koefisien determinasi sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 95% terhadap kinerja dan sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan $X_1$ dan pengalaman kerja $X_2$ secara bersama-sama terhadap $Y$ Karyawan PT Delta Garuda Persada		
4.	Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (Siswanto & Hamid, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits Pt Freeport Indonesia) (Vol.42 No.1 Januari 2017)	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja Karyawan Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarikan kepada 53 karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti 1 Variabel (X) Dan 1 Variabel (Y)</li> <li>• Lokasi penelitian Tambang Pura. Kuala Kencana</li> <li>• Indikator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti variabel Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Meneliti variabel kinerja karyawan</li> <li>• Meneliti industri pertambangan</li> </ul>
5.	Komang Nonik Jayanti1 dan Komang Trisna Sari Dewi2	Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	Variabel bebas: pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan dan dampak masa kerja Variabel terikat: kinerja Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikator</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti variabel bebas pengalaman</li> </ul>

	(Jayanti & Dewi, 2021)	Karyawan (Volume 1 Nomor 2 ( Juni 2021 )	dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui kinerja pegawai pada PT Saka Agung Abadi Cabang Singaraja serta memperhatikan hasil analisis pada, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Agung Abadi Cabang Singaraja.	penelitian	n kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meneliti variabel terikat (Y) Kinerja</li> </ul>
6.	Yhonanda Harsono & Findi Widya Andriyani (Andriyani, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari sejahtera (Vol 1, No 2, april 2021)	Variabel terikat: Kinerja Karyawan Variabel bebas: gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Analisis data: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil Penelitian : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,759 + 0,495 X1 + 0,269 X2$	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel X2</li> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Indikator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas (X1) Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Variabel terikat (Y) Kinerja</li> </ul>
7.	Suwarno, Ronal Aprianto (Aprianto, 2019)	Pengaruh Pengalman kerja Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga	Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Bebas: Pengalaman Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) Alat Analisis: Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: Terdapat Pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X2) Pengebangan karir</li> <li>• Tahun penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X1) Pengalaman Kerja</li> <li>• Variabel terikat (Y)</li> </ul>

		Sejahtera Kota Lubuk linggau (Vol 24, No.1 April 2019)	Selanjutnya dari hasil uji hepotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi</li> </ul>	Kinerja Karyawan
8.	Edi Sofyan, Julkarnain (Sofyan & Julkarnain, 2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dutagriya Sarana Medan (Vol 4. No.2 November 2019)	<p>Variabel terikat (Y): Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel bebas: Pengalaman kerja (X1), Semangat Kerja (X2)</p> <p>Alat Analisis: Analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil Penelitian: pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap knerja karyawan PT Dutagriya Sarana Medan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X2) semangat kerja</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X1) Pengalaman kerja</li> <li>• Variabel terikat (Y) Kinerja</li> </ul>

### 2.3. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kajian masing-masing variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja perlu di kembangkan secara parsial maupun simultan bersama-sama terdapat kaitan antara dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka berfikir pada penelitian ini yaitu:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan pengaruh:  
 ——— : simultan  
 - - - - : parsial

### 2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bukit Intan Martapura baik secara parsial maupun simultan

