

ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KOMPETENSI
KEPERCAYAAN PENGALAMAN ORGANISASI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP DI WAY
JEPARA LAMPUNG TIMUR

Anggit Fitriani

Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka Bandar Lampung

anggitfitriani53@gmail.com

Abstract

Human resources play an important role in determining achievement in the company. Every company needs and strives to obtain human resources that can understand and achieve company goals. As for those that greatly influence employee performance, namely: leadership, competence, sense of trust in colleagues, organizational experience and work environment. Therefore this study was conducted to determine the effect of the relationship leadership competence, trust, experience of work environment organization on employee performance at PT. FIF GROUP in Way Jepara, East Lampung. The results of field research show that the tested leadership has a statistically significant positive effect on the dependent variable (employee performance), the competence tested has a statistically significant positive effect on the dependent variable (employee performance), the trust tested has a statistically significant positive effect on the variable dependent variable (employee performance), organizational experience tested has a statistically significant positive effect on the dependent variable (employee performance) and the tested work environment has a statistically significant positive effect on the dependent variable (employee performance).

Keywords: *Human resources, Leadership Relations, Competence, Trust, Organizational Experience, Work Environment.*

Abstrak

Sumber daya manusia memainkan peran penting untuk menentukan pencapaian dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan dan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat memahami dan mencapai tujuan perusahaan. Adapun yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu: kepemimpinan, kompetensi, rasa kepercayaan terhadap rekan kerja, pengalaman organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan kepemimpinan kompetensi kepercayaan pengalaman organisasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.FIF GROUP di Way Jepara Lampung Timur. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), kompetensi yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), kepercayaan yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), pengalaman Organisasi yang diuji memiliki pengaruh

positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan lingkungan Kerja yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kata Kunci: Sumber daya manusia, Kepemimpinan, Kompetensi, Kepercayaan, Pengalaman Organisasi, Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting untuk menentukan pencapaian dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan dan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat memahami dan mencapai tujuan perusahaan.¹ Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja individu dalam melakukan aktivitas kerjanya. Individu sebagai salah satu bagian dari beberapa tahap dalam perusahaan adalah aset penentu untuk mencapai tujuan seperti visi dan misi perusahaan.

Berikut adalah data mengenai target dan realisasi yang terdapat pada PT. FIF GROUP cabang Way Jepara Lampung Timur selama periode tahun 2015-2019.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan pada PT. FIF GROUP cabang Way Jepara Lampung Timur Tahun 2015-2019.

Target	Penjualan pada PT. FIFGROUP		Jumlah Konsumen
	Target	Realisasi	
2015	110	110	110
2016	130	90	90
2017	150	120	120
2018	160	135	135
2019	170	140	140

Sumber. PT.FIF GROUP cabang Way Jepara Lampung Timur 2015- 2019

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi penjualan belum mencapai target yang diharapkan diperkirakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan PT. FIF GROUP cabang Way Jepara Lampung Timur, yaitu kepemimpinan, kompetensi, kepercayaan, pengalaman organisasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak individu melalui korespondensi untuk mencapai tujuan, bagaimana mempengaruhi individu dengan pedoman atau perintah. Seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan, dan hal penting lainnya bukan sekedar mengantisipasi

¹ Yunindra, Widyatmoko *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Skripsi Universitas Negri Yogyakarta, 2014, hlm. 65.

karyawan harus mampu dan berbakat, yang menarik, mereka akan berusaha dan bersungguh sungguh akan mencapai hasil kerja yang maksimal.²

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Yahya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Soetrisno dan Gilang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.³ Kepercayaan adalah suatu ikatan keyakinan seorang individu dengan individu lainnya. Menurut Praningrum dan Febrianto mengatakan bahwa dengan adanya rasa kepercayaan terhadap rekan kerja maka akan menumbuhkan kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya.⁴

Pengalaman organisasi juga berdampak untuk kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam sebuah perkumpulan seseorang terbiasa mengelola masalah dengan teknik atau cara yang digunakan untuk menangani masalah tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Kuntari menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ Lingkungan kerja adalah segala aktivitas yang ada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mamesah, Kawet & Lengkong lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar tempat kerja sehingga dapat menumbuhkan rasa nyaman dan menyenangkan agar karyawan betah dalam menjalankan pekerjaannya.⁶

Berdasarkan gambaran diatas, maka rencana masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Hubungan Kepemimpinan Kompetensi Kepercayaan Pengalaman Organisasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.FIF GROUP di Way Jepara Lampung Timur.

² Hakim, Arif Rahman Dan Yahya. M. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Komponen Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol.24 No.1 Juni, 2014.

³ Soetrisno, Annisa Putri & Gilang, Alini, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Dan Manajemen Vol. VIII No. 1, 2018.

⁴ Praningrum & Febrianto, *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 13 No. 3 November 2019.

⁵ Kuntari, Yeni & Kusuma, Indra Wijaya. *Pengalaman Organisasi Evaluasi Terhadap Kinerja Dan Hasil Karir Pada Kantor Akutan Publik*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Vol.16 No.1 2001.

⁶ Mamesah, Andrew M. C, Kawet Lotje & Lengkong Victor P.K. *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado*. Jurnal Emba Vol. 4 No. 3 September 2016.

2. KAJIAN TEORI

Kajian teori dalam penelitian ini yang digunakan sebagai bahan acuan pembahasan penelitian dengan maksud untuk pengayaan teori-teori yang relevan dengan judul penelitian ini.

Sumberdaya Manusia adalah ilmu dan pengerjaan yang terdiri dari perpaduan dua kapasitas manajerial dan fungsional yang ditunjukkan dengan tujuan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara memadai dan cakap untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan keberhasilan kinerja karyawannya.⁷

Menurut Mulyana sumber daya manusia berperan lebih besar dalam pencapaian organisasi, begitu banyak organisasi yang mengetahui bahwa orang-orang dalam organisasi dapat memberikan keunggulan dan perilaku sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.⁸

Menurut Panggabean bahwa sumber daya manusia mencakup (1) seluruh individu yang bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi (2) individu yang dapat berkerja sama dikemudian hari (3) orang-orang yang telah berkontribusi sebelumnya.⁹

Kepemimpinan, kepemimpinan adalah komunikasi antara pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan dan membimbing individu untuk melakukan pekerjaan. Menurut Zarvedi, Yusuf & Ibrahim kepemimpinan adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi karyawannya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan.¹⁰ Sifat pemimpin seringkali dipandang sebagai faktor utama tercapainya atau tidaknya suatu perusahaan. Raharjo dan Nafisah mengatakan pemimpin berdampak pada terwujudnya keberhasilan. Pemimpin mengambil bagian penting dalam menetapkan

⁷ Salutondok, Yohanis. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, 2015.

⁸ Mulyana, Mumuh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Ranggagading Vol. 10 No. 2 Oktober 2010.

⁹ Panggabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2 Tangerang Selatan : Universitas Terbuka 2019, hlm 65.

¹⁰ Zarvedi, Reza et al. *Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Prespektif Ekonomi Darussalam. Vol.2 , No.2, 2016.

prosedur perusahaan. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk menumbuhkan kerja sama yang baik dengan karyawan.¹¹

Menurut Caroline berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kekuatan optimis, kekuatan jiwa, dan kekuatan baik yang inovatif yang dapat mempengaruhi individu untuk mengubah mentalis sehingga mereka menjadi formal dengan keadaan penting saat ini.¹²

Kompetensi, kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut keahlian dan sikap. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.¹³

Menurut Saputra, Bagia, dan Suwendra yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang di simpulkan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.¹⁴

Kepercayaan, kepercayaan adalah kesiapan individu untuk bergantung pada orang lain yang kita yakini. Kepercayaan adalah keadaan pikiran yang tergantung pada keadaan individu, ketika seseorang menetapkan pilihan maka seseorang akan memilih pilihan tergantung pada keputusan individu yang dia percayai.¹⁵

Mulya dan Japariato mengatakan bahwa kepercayaan adalah kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Karena adanya

¹¹ Raharjo, Susilototo & Nafisah, Durrotun, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol. 3, No. 2. 2006.

¹² Caroline, Jelita et al. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.16, No.02. 2016.

¹³ Tjahyanti, Setia & Chairunnisa, *Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resource*, Vol. 12 No. 2 September 2020.

¹⁴ Saputra, I Putu Ari, Bagia, I Wayan & Suwendra, I Wayan, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4 Tahun 2016.

¹⁵ Suwondo, Diah Indriani & Sutanto, Eddy Madiono, *Hubungan Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol. 17 No. 2 September 2015.

kepercayaan maka seorang individu akan jujur dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹⁶

Menurut Amir seseorang yang mampu mempertahankan kepercayaan akan bekerja dengan sungguh-sungguh karena menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah yang ada dan percaya terhadap kemampuan diri sendiri atau kemampuan orang lain.¹⁷

Pengalaman Organisasi, pengalaman organisasi adalah pengalaman yang meningkat seorang individu ketika bergabung dan bekerja sama di dalam sebuah organisasi. Selain itu dapat memberikan keuntungan bagi individu seperti kemampuan berkomunikasi yang profesional dan memberikan wawasan yang luas sehingga seseorang bisa mendapatkan berbagai keuntungan.¹⁸ Selain itu pengalaman organisasi adalah pergerakan kumpulan individu untuk mencapai tujuan tertentu yang ingin dicapai.¹⁹

Lingkungan Kerja, lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang menguntungkan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.²⁰

Djuremi, Hasiolan & Minarsih mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja meliputi tempat kerja yang bersih dan rapih karena sebagian besar karyawan akan

¹⁶ Mulya, Anne Chistanti & Japariato, Edwin, *Analisis Persepsi Pelanggan Terhadap Kinerja Agen Properti Dan Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan Di Surabaya*. Jurnal Manajemen Pemasaran Petra Vol. 2, No. 1 2014.

¹⁷ Amri, Syaipul, *Pengaruh Kepercayaan Diri Berbasis Ekstrakurikuler Pramuka Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 6 Kota Bengkulu*. Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia Vol.03 o.02 Desember 2018.

¹⁸ Nurjaya, I Nyoman Agus Putra, *Pengaruh Berorganisasi Terhadap Kematangan Karir*. Skripsi Universitas Yogyakarta, 2013.

¹⁹ Hidayat, Taufik, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keikutsertaan Berorganisasi, Pengalaman Berorganisasi, Pengetahuan Lingkungan & Motivasi*. Skripsi Fakultas Ilmu Kesehatan UMP, 2015.

²⁰ Rahmatiah, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal SAP Vol. 2, No. 3 April 2018.

merasa nyaman dan dapat menjalankan segala aktivitas pekerjaan dengan mudah karena tersediannya alat-alat yang moderen.²¹

Kinerja Karyawan, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan atau melakukan pekerjaan dengan kualitas kerja yang sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan kerja dan komitmen kepada perusahaan. Perusahaan menjadikan sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²²

Kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh bagi organisasi agar suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan . Menurut Ardiyansah kinerja sebagai pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang ditunjukkan kepadanya. Selain itu pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan harus memiliki pilihan untuk membuat komitmen yang signifikan terhadap organisasi sejauh kualitas dan jumlah terlihat oleh perusahaan dan sangat menguntungkan untuk kepentingan saat ini dan masa depan.²³

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yaitu peneliti mendapatkan data dengan cara mencari data langsung ke PT. FIF GROUP yang beralamatkan di Jl. Lintas Timur Sumatra Way Jepara Lampung Timur yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengetahuan, pengalaman organisasi, lingkungan kerja, kepercayaan dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif, dilakukan dengan cara menginterpretasikan variabel independen maupun dependen.²⁴

Sifat penelitian ini yaitu deskriptif analisis. Deskriptif analisis merupakan penelitian yang menuturkan solusi atau pengungkapan permasalahan yang ada sekarang berdasarkan data-data.²⁵ Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik

²¹ Djuremi, Hasiolan, Leonardo Budi & Minarsih, Maria, Magdalena, *Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journl Of Management* Vol. 2 No. 2 Maret 2016.

²² Paijan & Ali, Hapzi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta*. *Jurnal Ekonomi* Vol. XXI No. 03 November 2016.

²³ Ardiansyah, Yusuf et al. *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* Vol. 2, 2018.

²⁴ Moleong, L. J, *Metode Penelitian* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm 67.

²⁵ Siregar, S. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 108.

sampling jenuh dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel²⁶ sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. FIF GROUP cabang Way Jepara Lampung Timur. Kemudian data di analisis dengan program SAS V.8.

Model yang digunakan adalah analisis hubungan kepemimpinan, kompetensi, kepercayaan, pengalaman organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat ditulis dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Kompetensi

X₃ = Variabel Kepercayaan

X₄ = Variabel Pengalaman Organisasi

X₅ = Variabel Lingkungan Kerja

e = error / variabel pengganggu

Pengujian asumsi klasik merupakan salah satu langkah penting dalam menghindari munculnya regrelinear lancung yang mengakibatkan tidak stabilnya hasil estimasi. Agar suatu model dikatakan baik dan sah, maka perlu dilakukan pengujian yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya. Hipotesis statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak berarti dan nol

Ha : $\beta_1 > 0$ Ada hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Ho : $\beta_2 = 0$ Tidak berarti dan nol

Ha : $\beta_2 > 0$ Ada hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan

Ho : $\beta_3 = 0$ Tidak berarti dan nol

Ha : $\beta_3 > 0$ Ada hubungan positif antara kepercayaan dengan kinerja karyawan

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm. 118.

Ho : $\beta_4 = 0$ Tidak berarti dan nol

Ha : $\beta_4 > 0$ Ada hubungan positif antara pengalaman organisasi dengan kinerja karyawan

Ho : $\beta_5 = 0$ Tidak berarti dan nol

Ha : $\beta_5 > 0$ Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SAS V.8 didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Pengujian terhadap masing-masing koefisien regresi parsial dengan menggunakan uji t apabila besarnya varians populasi tidak diketahui, sehingga pengujian hipotesisnya sangat ditentukan oleh nilai-nilai statistiknya, pengujian hipotesis koefisien regresi dengan menggunakan uji-t prob. Pada tingkat kepercayaan 95% kriteria pengujiannya adalah:

Ho ditolak dan Ha diterima, jika nilai $t \text{ prob} < \alpha 5\%$

Ho diterima dan Ha ditolak, jika nilai $t \text{ prob} > \alpha 5\%$

Jika Ho ditolak, berarti variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat, jika Ho diterima berarti variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh nyata secara statistik terhadap variable terikat.

Hasil uji t Probability

Variabel	DF	Parameter Estimate	Standard Error	t Value	Pr > t
Intercept	1	33.60000	0.52913	63.50	<.0001
Ln (X1)	1	0.44865	0.44922	1.00	0.0234
Ln (X2)	1	0.38437	0.47373	0.81	0.0215
Ln (X3)	1	0.97131	0.56125	1.73	0.0305
Ln (X4)	1	0.15151	0.62116	0.24	0.0284
Ln (X5)	1	1.19051	0.65605	1.81	0.0464

Pada table di atas terlihat bahwa t probabilitas dari masing-masing variabel bebas X1 X2 X3 X4 X5 lebih kecil dari pada 5%.

t probability X1 = $0.0234 < 0,05$

t probability X2 = $0.0215 < 0,05$

t probability X3 = $0.0305 < 0,05$

t probability X4 = $0.0284 < 0,05$

t probability X5 = $0.0464 < 0,05$

Jika H_0 ditolak, berarti variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat. Jika H_0 diterima berarti variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat.

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan hipotesis Uji-t sebagai berikut:

Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t 1.00 dengan tingkat signifikansi $0.0234 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel kepemimpinan yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t 0.81 dengan tingkat signifikansi $0.0215 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel kompetensi yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan, kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t 1.73 dengan tingkat signifikansi $0.0305 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel pengetahuan yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis Pengalaman Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, pengalaman Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t 0.24 dengan tingkat signifikansi $0.0284 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel Lingkungan Kerja yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t 1.81 dengan tingkat signifikansi $0.0464 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan

kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel kepercayaan yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan (Uji F), uji F statistic ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara keseluruhan dengan menggunakan uji statistic F-probability dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{\text{Prob}} < \alpha$ 5%

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{\text{Prob}} > \alpha$ 5%

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan jika H_0 ditolak, berarti variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata terhadap variabel terikat, jika H_0 diterima berarti variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Hasil uji F

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	5	112.03954	22.40791	1.60	0.0001
Error	44	615.96046	13.99910		
Corrected Total	49	728.00000			

Bila dilihat dari hasil perhitungan besarnya F probability lebih besar dari 5%

F Probability $0.0001 < 0.05$

Ini berarti H_0 diterima dan hipotesis H_a ditolak, secara statistik variabel Kepemimpinan Kompetensi Kepercayaan Pengalaman Organisasi Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian pada hipotesis uji t-statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t sebesar 1,00 dengan tingkat signifikan $0,0234 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja

karyawan). Sedangkan dari hasil analisis regresi kepemimpinan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,44865.

Hal ini berarti bahwa kenaikan 1 persen pada variabel kepemimpinan akan menaikkan kepemimpinan sebesar 0,44865 persen dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dalam uji normalitas juga yang mana terdapat tes uji normalitas yaitu dari uji Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Cramer-von Mises dan Anderson-Darling. Yang mana hasilnya seperti tertera diatas menunjukkan bahwa di variabel terikat (kinerja karyawan) maupun variabel bebas (kepemimpinan) menunjukkan hasil $>0,05$ yang dapat dinyatakan berdistribusi normal dan signifikan karena lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada pengaruh signifikan dari heteroskedastisitas (tidak terdapat heteroskedastisitas). Hasil setelah diatasi uji multikolinieritas dengan menggunakan analisis komponen utama setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada lagi masalah multikolinieritas antar variabel.

Pembahasan Hasil Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian pada hipotesis uji t-statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t sebesar 0,81 dengan tingkat signifikan $0,0215 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan dari hasil analisis regresi kompetensi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,38437.

Hal ini berarti bahwa kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi akan menaikkan kompetensi karyawan sebesar 038437 persen dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dalam uji normalitas juga yang mana terdapat tes uji normalitas yaitu dari uji Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Cramer-von Mises dan Anderson-Darling. Yang mana hasilnya seperti tertera diatas menunjukkan bahwa di variabel terikat (kinerja karyawan) maupun variabel bebas (kompetensi) menunjukkan hasil $>0,05$ yang dapat dinyatakan berdistribusi normal dan signifikan karena lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel dependen maupun

variabel independen menunjukkan hasil tidak ada pengaruh signifikan dari heteroskedastisitas (tidak terdapat heteroskedastisitas).

Hasil setelah diatasi uji multikolinieritas dengan menggunakan analisis komponen utama setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada lagi masalah multikolinieritas antar variabel. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Silvia, Bagia dan Cipta bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷ Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian dari Setiawan dan Ekhsan menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di PT Nesinak di Cikarang. Sehingga apabila seorang karyawan memiliki kepercayaan dan keyakinan terhadap rekan kerja dapat menghasilkan kinerja yang baik.²⁸

Pembahasan Hasil Hipotesis Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian pada hipotesis uji t-statistik menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepercayaan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t sebesar 1,73 dengan tingkat signifikan $0,0305 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan dari hasil analisis regresi kepercayaan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,97131.

Hal ini berarti bahwa kenaikan 1 persen pada variabel kepercayaan akan menaikkan kepercayaan karyawan sebesar 0,97131persen dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dalam uji normalitas juga yang mana terdapat tes uji normalitas yaitu dari uji Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Cramer-von Mises dan Anderson-Darling. Yang mana hasilnya seperti tertera diatas menunjukkan bahwa di variabel terikat (kinerja karyawan) maupun variabel bebas (kepercayaan) menunjukkan hasil $> 0,05$ yang dapat dinyatakan berdistribusi normal dan signifikan karena lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel dependen maupun

²⁷ Silvia, Bagia, Wayan I & Cipta, Wayan, *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol. 7 Tahun 2019.

²⁸ Setiawan, Indra & Ekhsan, Muhamad, *Peran Mediasi Kepercayaan Pada Pengaruh Kepemimpinan Melyani Terhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 1 Januari 2021.

variabel independen menunjukkan hasil tidak ada pengaruh signifikan dari heteroskedastisitas (tidak terdapat heteroskedastisitas).

Hasil setelah diatasi uji multikolinieritas dengan menggunakan analisis komponen utama setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada lagi masalah multikolinieritas antar variabel.

Pembahasan Hasil Hipotesis Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian pada hipotesis uji t-statistik menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t sebesar 0,24 dengan tingkat signifikan $0,0284 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Sedangkan dari hasil analisis regresi pengalaman organisasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,15151. Hal ini berarti bahwa kenaikan 1 persen pada variabel pengalaman organisasi akan menaikkan pengalaman organisasi karyawan sebesar 0,15151 persen dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dalam uji normalitas juga yang mana terdapat tes uji normalitas yaitu dari uji Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Cramer-von Mises dan Anderson-Darling. Yang mana hasilnya seperti tertera diatas menunjukkan bahwa di variabel terikat (kinerja karyawan) maupun variabel bebas (pengalaman organisasi) menunjukkan hasil $> 0,05$ yang dapat dinyatakan berdistribusi normal dan signifikan karena lebih besar dari 5% atau 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada pengaruh signifikan dari heteroskedastisitas (tidak terdapat heteroskedastisitas). Hasil setelah diatasi uji multikolinieritas dengan menggunakan analisis komponen utama setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada lagi masalah multikolinieritas antar variabel.

Pembahasan Hasil Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian pada hipotesis uji t-statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t sebesar 1,81 dengan tingkat signifikan $0,0464 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa variabel bebas yang diuji berpengaruh nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan dari hasil analisis regresi lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,19051. Hal ini berarti bahwa kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja akan menaikkan lingkungan kerja karyawan sebesar 1,19051 persen dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dalam uji normalitas juga yang mana terdapat tes uji normalitas yaitu dari uji Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Cramer-von Mises dan Anderson-Darling. Yang mana hasilnya seperti tertera diatas menunjukkan bahwa di variabel terikat (kinerja karyawan) maupun variabel bebas (lingkungan kerja) menunjukkan hasil $> 0,05$ yang dapat dinyatakan berdistribusi normal dan signifikan karena lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada pengaruh signifikan dari heteroskedastisitas (tidak terdapat heteroskedastisitas). Hasil setelah diatasi uji multikolinieritas dengan menggunakan analisis komponen utama setiap variabel dependen maupun variabel independen menunjukkan hasil tidak ada lagi masalah multikolinieritas antar variabel.

5. KESIMPULAN

Setelah hasil riset menunjukkan seluruh hasil pengujian hipotesis-hipotesisnya dan selanjutnya perlu menarik kesimpulan dari hasil-hasil tersebut, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu: Kepemimpinan yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), kompetensi yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), kepercayaan yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), pengalaman Organisasi yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lingkungan Kerja yang diuji memiliki pengaruh positif nyata secara statistik terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

REFERENSI

- Amri, Syaipul. (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri Berbasis Ekstrakurikuler Pramuka Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 6 Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia* Vol.03 o.02 Desember 2018.
- Ardiansyah, Yusuf et al. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* Vol. 2, p.2579-931.
- Caroline, Jelita et al. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16, No.02.
- Djuremi, Hasiolan, Leonardo Budi & Minarsih, Maria, Magdalena. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Orgnisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journl Of Management* Vol. 2 No. 2 Maret 2016.
- Hakim, Arif Rahman Dan Yahya. M.(2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Komponen Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* Vol.24 No.1 Juni.
- Hidayat, Taufik.(2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keikutsertaan Berorganisasi, Pengalaman Berorganisasi, Pengetahuan Lingkungan & Motivasi. Skripsi Fakultas Ilmu Kesehatan UMP.
- Kuntari, Yeni & Kusuma, Indra Wijaya.(2001). Pengalaman Organisasi Evaluasi Terhadap Kinerja Dan Hasil Karir Pada Kantor Akutan Publik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* Vol.16 No.1 2001
- Mamesah,Andrew M. C, Kawet Lotje & Lengkong Victor P.K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Emba* Vol. 4 No. 3 September 2016 Hal. 600-616 ISSN: 2303-1174
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulya, Anne Chistanti & Japarianto, Edwin. (2014). Analisis Persepsi Pelanggan Terhadap Kinerja Agen Properti Dan Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra* Vol. 2, No. 1 2014.
- Mulyana, Mumuh. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading* Vol. 10 No. 2 Oktober 2010 Hal 164-170.
- Nurjaya, I Nyoman Agus Putra.(2013). Pengaruh Berorganisasi Terhadap Kematangan Karir. Skripsi Universitas Yogyakarta.

- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2 Tangerang Selatan : Universitas Terbuka 2019.
- Praningrum & Febrianto. (2019). Pengaruh Knowlwdgw Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 13 No. 3 November 2019 pp. 166-171.
- Raharjo, Susilototo & Nafisah, Durrotun. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol. 3, No. 2.
- Salutondok, Yohanis. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.
- Saputra, I Putu Ari, Bagia, I Wayan & Suwendra, I Wayan. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4 Tahun2016.
- Siregar, S. (2012). Statistik Deskriptif untuk Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetrisno, Annisa Putri & Gilang, Alini. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Dan Manajemen Vol. VIII No. 1 Tahun 2018 P-ISSN 2086-0455.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Zarvedi, Reza et al. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Prespektif Ekonomi Darussalam. Vol.2 , No.2, ISSN 2502-6976.