

Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar

I Kadek Ari Ananda dan Nengah Ganawati*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

*Email-correspondence: nengahganawati@gmail.com

How to cite (in APA style):

Ananda, I. K. A., & Ganawati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 22(2), pp.156-167. <https://doi.org/10.22225/we.22.2.2023.156-167>

Abstract

This research was conducted based on the gap in the results of previous research (research gap) and differences in focus on the influence of leadership, work experience and social support on employee performance. In addition, there are also research problems regarding decreased employee performance. The research objective was to identify and analyze the influence of leadership, work experience and social support on employee performance at the Honda Made Ferry Motor Dealer, Gianyar branch. The population in this study were all employees of the Honda Made Ferry Motor Dealer, Gianyar branch, totaling 42 employees with a total sample of 42 people using a saturated sample. Types of data using quantitative and qualitative data as well as primary and secondary data sources. Methods of data collection using observation, interviews, documentation studies and questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, F test and t test. The results showed that simultaneously and partially leadership, work experience and social support had a positive and significant effect on employee performance at the Honda Made Ferry Motor Dealer, Gianyar Branch. That is, the better the leadership, work experience, social support, the better the performance of employees at the Honda Made Ferry Motor Dealer, Gianyar Branch.

Keywords: Leadership; work experience; social support; employee performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (research gap) dan perbedaan fokus bahasan tentang pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (research problem) tentang penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar sebanyak 42 orang karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Jenis data menggunakan data kuantitatif dan kualitatif serta sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepemimpinan, pengalaman kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. Artinya, semakin baik kepemimpinan, pengalaman kerja, dukungan sosial maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar.

Kata Kunci: Kepemimpinan; pengalaman kerja; dukungan sosial; kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya jaman, kebutuhan masyarakat juga semakin bertambah. Salah satu kebutuhan konsumen adalah dalam hal transportasi khususnya kendaraan pribadi. Saat ini kendaraan pribadi dirasakan lebih penting bagi setiap individu dibandingkan dengan kendaraan umum. Kendaraan pribadi lebih memberikan privasi dan kenyamanan bagi si pemakai. Di era globalisasi saat ini alat transportasi roda dua atau motor sudah menjadi kebutuhan mendasar bagi kalangan

Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar

masyarakat, terbukti dengan semakin tingginya angka pembelian sepeda motor baru maupun bekas setiap tahunnya, jumlah pengguna transportasi jenis roda dua atau motor ini semakin tidak terkendali hingga menyebabkan permasalahan yang kian rumit, seperti ke-macetan jalan raya yang semakin tidak terkendali, dan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kecelakaan lalu lintas di jalan raya.

Transportasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan perekonomian. Dengan adanya sarana transportasi yang memadai maka akan dapat mempercepat dan memperlancar gerak serta mobilitas masyarakat dalam melaksanakan kegiatannya, baik untuk kegiatan bisnis, pendidikan, keluarga, rekreasi, maupun untuk kepentingan lainnya. Dalam beberapa tahun belakangan ini dapat terlihat bahwa jumlah kendaraan terus mengalami 2 peningkatan setiap tahunnya. Tingginya permintaan pasar akan jenis kendaraan tidak lepas dari para pengguna kendaraan untuk merawat kendaraan mereka

Hasil dari kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk meningkatkan eksistensi di kalangan konsumen ataupun kompetitor. Berdasarkan hasil kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan dikemukakan oleh banyak peneliti. Berikut beberapa pendapat terkait faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh para peneliti. Diamantidis & Chatzoglou (2019) Menemukan terdapat hubungan yang positif antara motivasi, pelatihan, kepemimpinan, kondisi kerja dengan kinerja karyawan. Diniaty & Fairus (2014) Juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Chatab (2007) Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu ability (kemampuan), motivation (motivasi) dan organization support (dukungan organisasi).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tempat penelitian pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar. Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor sekaligus menjual berbagai jenis sepeda motor merek Honda dan berbagai jenis sparepart motor untuk semua tipe sepeda motor Honda, yang terletak di Jalan Raya Sakah, Batuan Kaler, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Dealer 6 Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar menjual berbagai sparepart motor Honda diantaranya adalah Aki, Veleg, Bodykit, lampu, spion dan variasi lainnya.

Kemudian masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerjanya yang menggunakan untuk keperluan pribadinya. Berdasarkan hasil teori kinerja dijelaskan bahwa kepemimpinan, pengalaman kerja, dan dukungan sosial pada survey awal terkait dengan kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar perlu ditingkatkan. Kualitas Kinerja karyawan dapat dilihat pada target penjualan pada Tabel 1.

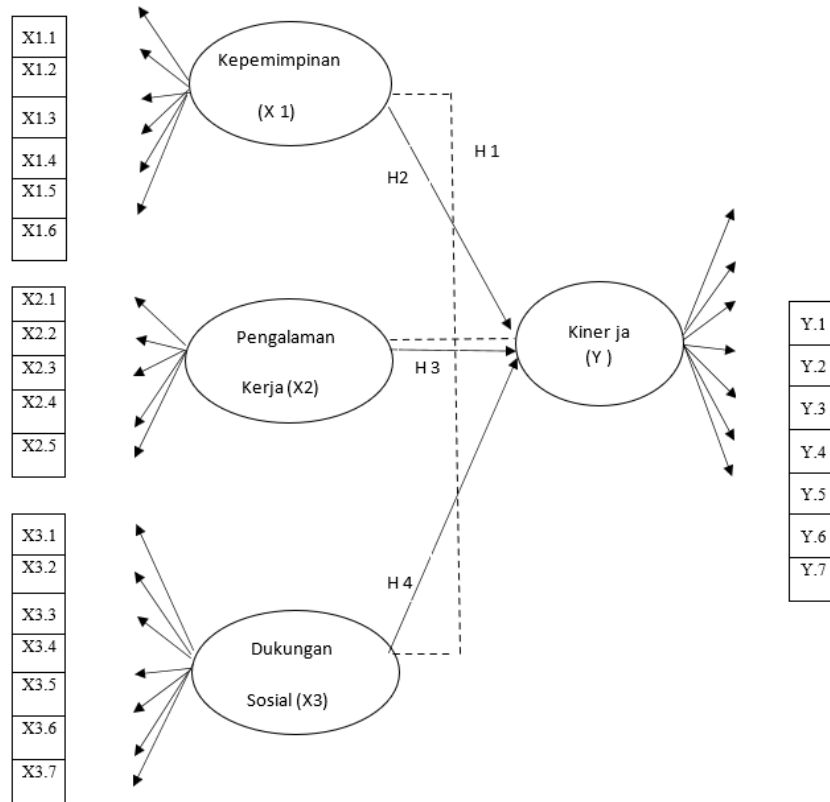
Tabel 1. Target Penjualan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar Periode Januari - Desember Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1	January	147.002.000	133.195.000	91%
2	February	146.257.000	135.088.000	92%
3	March	147.130.000	137.067.000	93%
4	April	150.277.000	139.618.000	93%
5	May	150.738.000	149.760.000	99%
6	June	133.762.000	137.134.000	103%
7	July	144.812.000	148.569.000	97%
8	August	149.822.000	146.721.000	98%
9	September	148.980.000	140.308.000	94%
10	October	150.404.000	139.252.000	92%
11	November	143.564.000	138.051.000	96%
12	December	139.525.000	142.235.000	102%
Rata- rata				95%

Sumber: dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar Tahun 2021

Dilihat dari Tabel 1 diatas Realisasi penjualan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar tahun 2021 secara umum belum sesuai dengan target penjualan yang sudah ditentukan. Persentase penjualan hanya mencapai rata-rata 95% yang artinya belum mencapai 100% yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar

II. KERANGKA KONSEP



Gambar 1 Kerangka Konsep Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar.

Keterangan;

Dalam penelitian ini, adapun variabel-variabel didefinisikan adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah perilaku atau cara seorang memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar. Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

X1.1 Pemimpin mampu memengaruhi karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik.

Kebiasaan

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

X1.2 Pemimpin mampu menjadi teladan bagi karyawan. Temperamen

Merupakan gaya atau perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam

berinteraksi dengan orang lain.

X1.3 Pemimpin mampu berkomunikasi yang baik dengan karyawan

X1.4 Pemimpin mampu memberikan masukan jika karyawan menemukan masalah.

Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

X1.5 Pemimpin memberlakukan karyawan secara adil dan merata.

Kepribadian

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

X1.6 Pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk keberhasilan perusahaan.

Pengalaman Kerja (X2)

Tingkat penguasaan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya. Adapun indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sartika (2019), yaitu :

Lama waktu/ masa kerja

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

X2.1 Masa kerja yang lama seorang karyawan dapat menjamin karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

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

X2.2 Tugas yang diberikan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki

X2.3 Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

X2.4 Karyawan sudah memahami dan menguasai tugas dan pekerjaan yang diberikan saat ini.

X2.5 Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik

Dukungan Sosial (X3)

Dukungan sosial adalah suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada didalamnya yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya.

Adapun indikator dukungan sosial menurut Safarino (dalam Kumalasai dan Ahyani 2018), yaitu

Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu sehingga individu tersebut merasa nyaman.

X3.1 Karyawan merasa nyaman jika ada individu yang memiliki rasa empati dan perhatian saat bekerja.

Dukungan penghargaan

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain.

X3.2 Karyawan merasa dihargai jika ide - idenya diterima oleh perusahaan.

X3.3 Karyawan menerima penghargaan jika mencapai kinerja yang tinggi.

Dukungan instrumental

Bentuk dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

X3.4 Karyawan merasa senang karena adanya dukungan fasilitas dari perusahaan.

X3.5 Karyawan senang bekerja karena mendapatkan dukungan anggaran.

Dukungan informasi

Dukungan ini bersifat informasi dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan permasalahan.

X3.6 Karyawan merasa senang menerima saran - saran untuk meningkatkan kinerja.

X3.7 Karyawan merasa senang bekerja karena adanya dukungan informasi yang lengkap dalam melaksanakan tugas.

Kinerja (Y)

Menurut Robbins (2006:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

Y.1 Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai SOP yang berlaku

Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

Y.2 Karyawan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

Y.3 Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku, dan peralatan) yang ada.

Y.4 Karyawan mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi.

Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Y.5 Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara mandiri.

Y.6 Karyawan mampu menjalankan tugasnya tanpa mendapat pengawasan dari atasan.

Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Y.7 Karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan atas pekerjaan yang diam

Sumber:

H1 : Dewi (2022), Setianingsih, Safitri, Kusuma, Alhudhori (2022), Tariyah dan Parma (2022), Fauzi (2018) dan Adnyani (2017)

H2 : Dewi (2022), Setianingsih, Safitri, Kusuma, Alhudhori (2022)

H3 : Tariyah dan Parma (2022), Fauzi (2018)

H4 : Adnyani (2017)

Hipotesis Penelitian

H1: Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar.

H4: Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar.

III. METODE

Lokasi dalam penelitian ini adalah Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar yang beralamat di Jalan Raya Sakah, Batuan Kaler, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali 80582. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar sebanyak 42 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden dengan pertimbangan untuk meminimalisasi tingkat kesalahan dan dapat menjeneralisasikan hasil penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 41 orang dengan mengurangi 1 orang kepala/pimpinan yang tidak digunakan sebagai sampel .

Yaitu cara mengumpulkan data dengan mengamati secara langsung keperusahaan dan mencatat data yang diperlukan sesuai dengan pembahasan seperti pengamatan langsung kepada karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:132). Dengan demikian, maka kuisioner akan diukur menggunakan skala Likert dengan nilai sebagai berikut:

Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengumpulan data dengan meneliti data-data tertulis seperti laporan pada manajemen dan karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor cabang Gianyar. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar dapat diketahui karakteristik rondennya dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

NO	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki Laki	28	68,29
		Perempuan	13	31,71
		Jumlah	41	100,00
2	Usia	Dibawah 40 Tahun	32	78,05
		Diatas 40 Tahun	9	21,95
		Jumlah	41	100,00
3	Pendidikan	SMA	18	43,90
		Diploma	12	29,27
		S1	10	24,39
		S2	1	2,44
		Jumlah	41	100,00

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 2, responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 41 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, dimana jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan persentase sebesar 68,29%. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia dibawah 40 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 78.05%. Jika di lihat dari tingkat pendidikan, yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yang mendominasi dengan persentase sebesar 43,90%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut ini.:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Correlation	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.771	Valid
		X _{1.2}	0.815	Valid
		X _{1.3}	0,889	Valid
		X _{1.4}	0,815	Valid
		X _{1.5}	0,632	Valid
		X _{1.6}	0,545	Valid
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,943	Valid
		X _{2.2}	0,964	Valid
		X _{2.3}	0,921	Valid
		X _{2.4}	0,969	Valid
		X _{2.5}	0,921	Valid
3	Dukungan Sosial (X ₃)	X _{3.1}	0,894	Valid
		X _{3.2}	0,960	Valid
		X _{3.3}	0,935	Valid
		X _{3.4}	0,949	Valid
		X _{3.5}	0,935	Valid
		X _{3.6}	0,921	Valid
		X _{3.7}	0,949	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,557	Valid
		Y.2	0,403	Valid
		Y.3	0,496	Valid
		Y.4	0,420	Valid
		Y.5	0,534	Valid
		Y.6	0,564	Valid
		Y.7	0,687	Valid

Berdasarkan pada Tabel 3, seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total Pearson Correlation masing-masing instrumen berada diatas 0,30 maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu istrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0,835	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,968	Reliabel
3	Dukungan Sosial (X ₃)	0,976	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 diatas maka, semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 yang berarti bahwa semua indikator pada variabel penelitian adalah reliabel.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima kategori. Kategori diformulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan $(5-1):5 = 0,80$ yaitu:

- Rata-rata skor 1,00 sampai 1,80 = Sangat Kurang Baik
- Rata-rata skor 1,81 sampai 2,60 = Kurang Baik
- Rata-rata skor 2,61 sampai 3,40 = Cukup Baik
- Rata-rata skor 3,41 sampai 4,20 = Baik
- Rata-rata skor 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar dapat diketahui karakteristik respondennya dijelaskan pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden

NO	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki Laki	28	68,29
		Perempuan	13	31,71
		Jumlah	41	100,00
2	Usia	Dibawah 40 Tahun	32	78,05
		Diatas 40 Tahun	9	21,95
		Jumlah	41	100,00
3	Pendidikan	SMA	18	43,90
		Diploma	12	29,27
		S1	10	24,39
		S2	1	2,44
		Jumlah	41	100,00

Berdasarkan Tabel 5, responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 41 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, dimana jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan persentase sebesar 68,29%. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia dibawah 40 tahun mendominasi dengan presentase

sebesar 78.05%. Jika di lihat dari tingkat pendidikan, yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yang mendominasi dengan persentase sebesar 43,90%.

Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Correlation	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,771	Valid
		X _{1.2}	0,815	Valid
		X _{1.3}	0,889	Valid
		X _{1.4}	0,815	Valid
		X _{1.5}	0,632	Valid
		X _{1.6}	0,545	Valid
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,943	Valid
		X _{2.2}	0,964	Valid
		X _{2.3}	0,921	Valid
		X _{2.4}	0,969	Valid
		X _{2.5}	0,921	Valid
		X _{3.1}	0,894	Valid
3	Dukungan Sosial (X ₃)	X _{3.2}	0,960	Valid
		X _{3.3}	0,935	Valid
		X _{3.4}	0,949	Valid
		X _{3.5}	0,935	Valid
		X _{3.6}	0,921	Valid
		X _{3.7}	0,949	Valid
		4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1
Y.2	0,403			Valid
Y.3	0,496			Valid
Y.4	0,420			Valid
Y.5	0,534			Valid
Y.6	0,564			Valid
Y.7	0,687			Valid

Berdasarkan pada Tabel 6, seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel variabel tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas .

Uji Normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20821202
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.101
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample KolmogorovSmirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,097. Nilai *KolmogorovSmirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 26.0* dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Kepemimpinan (X_1)	0,248	0,088	2,826	0,008
Pengalaman Kerja (X_2)	0,285	0,075	3,807	0,001
Dukungan Sosial (X_3)	0,137	0,065	2,110	0,042
(Constant) :	10,743			
F Statistik :	21,647			
Sig F :	0,000			
R ² :	0,637			
R :	0,798			

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 10,743 + 0,248X_1 + 0,285X_2 + 0,137 X_3 + e$$

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji F.

Tabel 9. Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.487	3	34.162	21.647	.000 ^b
	Residual	58.391	37	1.578		
	Total	160.878	40			

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, pengalaman kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. Artinya, semakin baik kepemimpinan, pengalaman kerja, dukungan sosial maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar.

2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar.

3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja di mata karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar.

4. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat dukungan sosial maka semakin

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke, B. T. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal Emba Vol.6 No.1*.
- Adnyani, D. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Andayani, I. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .
- Andi Basuki. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hamudha Prima Media Boyolali*. Skripsi Universitas Sebelas Maret.
- Any Isvandiari, B. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Jibeka Volume 12, No 1*.
- Bianca, O. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 69-88.
- Dewi, N. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department Di Padma Resort Legian. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis Vol 01 No 06*, 1626 1642.
- Fahmi Abdul Muiz, F. M. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Bris Poey Trans). *Costing:Journal Of Economic, Business And Accounting Volume 6 Nomor 1*.
- Fauzi, L. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi) 7 (1)*, 62-72.
- Gabriel Saulina Batubara, F. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal Volume 1*.
- Gede Dudy Prasetya, N. N. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imelda Andayani, S. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*, 45-54.
- Isnaini, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Isni Tarwiyah, I. P. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Taman Selini. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata 5 (2)*.
- Jagadhita. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik /Non Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Perser) Tbk. Cabang Denpasar*. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa.
- Listiyana. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta*.
- Manullang. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Nawawi. (2011). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (N.D.). *Manajemen Personalialia*. Dhalia Indonesia, Jakarta.
- Nurlia, R. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Rahayu Setianingsih, A. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Fox Hotel Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(2)*.
- Samsul Arifin, D. D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika – Vol. 06*.
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1*.
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Manda Maju, Bandung.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi*. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yudistira, H. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Karya Bakti Ludoyo Blitar). *Riset Mahasiswa Ekonomi (Ritmik)*.
- Yuni Fazira, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*