

## Determinan Kinerja Karyawan PT. Lantera Karya Aditama di Mediasi Kemampuan Kerja

<sup>1</sup>Sindy Caesar Angelina, <sup>2</sup>Maya Syafriana Effendi, <sup>3</sup>Endri Sentosa, <sup>4</sup>Rinaldi  
<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Universitas Persada Indonesia - Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: [sindycsangelina@gmail.com](mailto:sindycsangelina@gmail.com), [maya.effendi@upi-yai.ac.id](mailto:maya.effendi@upi-yai.ac.id), [endrissentosa@upi-yai.ac.id](mailto:endrissentosa@upi-yai.ac.id), [rinaldi@upi-yai.ac.id](mailto:rinaldi@upi-yai.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memprediksi “Determinan Kinerja Karyawan PT. Lantera Karya Aditama Di Mediasi Kemampuan Kerja”. Dalam penelitian ini metode penelitian deskriptif yang digunakan dengan jenis penelitian kuantitatif dan korelasional observasional. Adapun teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lantera Karya Aditama yang berjumlah 49 responden sekaligus menjadi sampel penelitian. Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah SmartPLS versi 4.1.0.5.

Hasil penelitian menunjukkan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja, Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja, Kemampuan Kerja tidak memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, adapun Kemampuan Kerja memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lantera Karya Aditama.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja**

### ABSTRACT

*This study aims to analyse and predict "The Effect of Leadership Style and Work Experience on Employee Performance of PT Lantera Karya Aditama Mediated by Work Ability". In this study, descriptive research methods were used with quantitative research types and observational correlation. The data collection techniques with questionnaires and observations. The population of this study were all employees of PT Lantera Karya Aditama, totalling 49 respondents as well as the research sample. The software used to analyse is SmartPLS version 4.1.0.5. The results showed that, Leadership Style has a positive effect on Employee Performance, Leadership Style has a positive effect on Work Ability, Work Ability has a positive effect on Employee Performance, Work Experience has no effect on Employee Performance, Work Experience has a positive effect on Work Ability in employees, Work Ability does not mediate the effect of Leadership Style on Employee Performance, while Work Ability mediates the effect of Work Experience on Employee Performance in employees of PT. Lantera Karya Aditama.*

**Keyword : Leadership Style, Work Experience, Employee Performance, Work Ability**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sulit. Maka dari itu sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dalam organisasi ada keterkaitan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan. (Sutrisno, 2014:75) dalam (Abrorussalam & Darwinsyah, 2024, p. 82)

Kinerja karyawan yang konsisten berdampak baik pada kepuasan pelanggan, memperkuat citra merek dan meningkatkan keberlanjutan bisnis. Maka dari itu, memahami dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. (Hartika et al., 2023) dalam (Steven & Yanuar, 2024, p. 478)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, gaya kepemimpinan pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang efektif juga sangat berperan penting. Gaya kepemimpinan dapat dicapai dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang berada di bawah arahan pimpinan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara mengoptimalkan produksi dan efisiensi merupakan inti dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mengarahkan sumber daya manusia yang mengandalkan pengalaman dan semangatnya untuk mencapai tujuan kinerja karyawan agar lebih unggul dari kandidat lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulantara et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan,

penelitian menurut (Jopanda, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Sofian & Julkarnain, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja pada seseorang dapat bertambah sesuai dengan seberapa seringnya orang tersebut melatih *skill* dan memotivasi dirinya. Hal ini dapat dipertegas dengan hasil penelitian oleh (Prayogi & Annisa, 2023) tentang pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Juned et al., 2021) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil penelitian terdahulu tersebut dan pengamatan yang penulis amati pada saat melakukan pra survey kepada 10 responden. Hasil pra survei menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT Lantera Karya Aditama masih kurang baik dengan rata-rata 44, berada pada pernyataan tidak setuju. Hal ini dapat diduga bahwa menurunnya gaya kepemimpinan dikarenakan pemimpin tidak berhasil memotivasi serta kurangnya arahan yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan masalah. Pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT Lantera Karya Aditama

juga masih kurang baik. Dengan rata-rata pengalaman kerja 39, berada pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dapat diduga bahwa menurunnya pengalaman kerja dikarenakan tidak terciptanya pengembangan kompetensi karyawan yang terstruktur seperti kurangnya pemberian pelatihan dan rutinitas kerja yang monoton tanpa tantangan baru, sama halnya pada dugaan kinerja karyawan dengan rata-rata 42, menyatakan kurang setuju. Dengan rata-rata kemampuan kerja 41, berada pada pernyataan tidak setuju. Hal ini dapat diduga bahwa menurunnya kemampuan kerja dikarenakan karyawan enggan untuk meninggalkan kebiasaan lama, kurangnya kepercayaan diri atau selalu takut untuk mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka alasan memilih judul penelitian ini dikarenakan menurut pandangan peneliti gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan didasari dengan kemampuan kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan kaitannya untuk mengukur seberapa jauh kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen

Manajemen adalah proses penting dalam setiap organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dengan cara yang terencana dan terorganisir. Manajemen yang baik dapat mengarah pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. (Elbadiansyah, 2023, p. 2), (Aditama, 2020, p. 2), (Harto et al., 2021, p. 56).

### Goal Setting Theory

Goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke Goal Setting menjelaskan, bahwa yang memperlihatkan adanya keterkaitan antara tujuan dan

kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan dengan mempengaruhi perilakunya. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Latham dan Yuki menyatakan, sebuah goal merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Dengan penentuan sasaran (goal) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (goal) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. (Wahyuni et al., 2022, p. 191)

### Motivation Theory

Teori motivasi McClelland, yang dikembangkan oleh David McClelland merupakan salah satu teori motivasi kerja yang fokus pada tiga kebutuhan dasar individu: kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Pemahaman terhadap kebutuhan – kebutuhan ini membantu manajer dalam penempatan individu pada peran dan proyek yang sesuai dengan motivasi mereka. (Nuraini, 2023, p. 71)

### Teori Kepemimpinan

Teori-teori yang paling menekankan pada perubahan dan mempunyai implikasi paling luas terhadap kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Keller (1992) mengungkapkan bahwa keperluan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya bisa terpenuhi dengan praktik gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan dimana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kinerja dan mampu mengurangi sejumlah permasalahan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. (Arifudin, 2020, p. 2)

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja pada tujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kesejahteraan karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya. (Silitonga, 2020, p. 15), (Tiong, 2023, p. 4), (Yadnya, 2022, p. 6).

## Kinerja Karyawan

Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sutardy & Effendi, 2022), (Oloan, 2022), (Jopanda, 2021, p. 3).

## Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi dan membimbing karyawan agar tercapainya tujuan dengan cara yang efisien dan berkelanjutan untuk menciptakan hubungan yang positif dengan karyawan. (Suparwi et al., 2024, p. 3), (Huda, 2024, p. 67), (Dadi et al., 2023, p. 4).

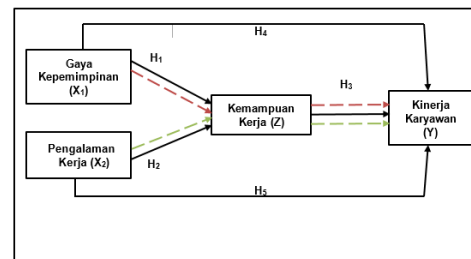
## Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah hal penting dalam pengembangan karier seseorang untuk membentuk keterampilan dan kompetensi yang diperlukan agar lebih profesional dalam bekerja. (Ikbali & Aprianti, 2020, p. 4), (Suriati et al., 2021, p. 3), (Lubis et al., 2022, p. 4)

## Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan keberhasilan seseorang dengan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja untuk mencapai kinerja optimal dan pengembangan karir yang berkelanjutan. (Yanti et al., 2019), (Apriyanti et al., 2024, p. 2), (Hasmita & Makmur, 2020, p. 3).

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran yang telah disajikan, peneliti menyusun beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>a-1</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja.
- H<sub>a-2</sub>: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja.
- H<sub>a-3</sub>: Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>a-4</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>a-5</sub>: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>a-6</sub>: Kemampuan Kerja memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>a-7</sub>: Kemampuan Kerja memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. METODOLOGI

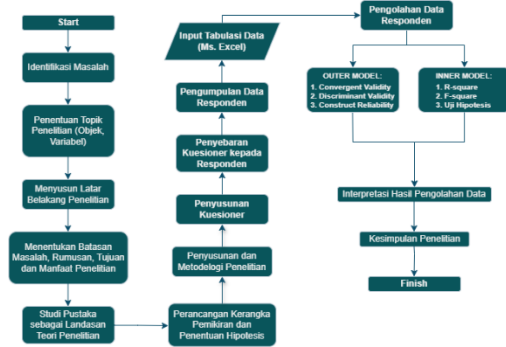
Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan korelasional observasional.

## Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Lantera Karya Aditama yang berjumlah 49 responden yang merupakan karyawan saja (tidak termasuk direktur). Karena jumlah populasi yang kecil, maka seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini yang disebut dengan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan suatu metode penelitian yang digunakan dengan melibatkan semua

populasi menjadi sampel (Rudini & Azmi, 2023).

(KK) terdapat 5 indikator KK3, KK5, KK6, KK8, KK11.



Gambar 2 Alur Penelitian

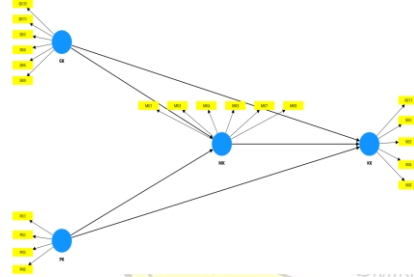
Gambar 2 memperlihatkan alur penelitian dari awal hingga akhir serta pelaporan hasil penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Outer Model

##### 1) Convergent Validity and Constructs Reliability

Berikut ini adalah pengolahan data berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 21 indikator.



Gambar 3 Model Penelitian

##### Keterangan:

- X<sub>1</sub> Eksogen: Gaya Kepemimpinan (GK) terdapat 6 indikator GK3, GK4, GK6, GK9, GK10, GK11.
- X<sub>2</sub> Eksogen: Pengalaman Kerja (PK) terdapat 4 indikator PK1, PK2, PK5, PK6.
- Z Mediasi: Kemampuan Kerja (MK) terdapat 6 indikator MK1, MK3, MK4, MK5, MK7, MK8.
- Y Endogen: Kinerja karyawan

Tabel 1 Constructs Validity and Reliability

Variabel/ Indikator	Loading Factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<b>Gaya Kepemimpinan</b>		0.914	0.914	0.700
GK10	0.820			
GK11	0.793			
GK3	0.894			
GK4	0.877			
GK6	0.783			
GK9	0.848			
<b>Pengalaman Kerja</b>		0.911	0.916	0.790
PK1	0.898			
PK2	0.916			
PK5	0.850			
PK6	0.890			
<b>Kemampuan Kerja</b>		0.929	0.933	0.737
MK1	0.844			
MK3	0.871			
MK4	0.861			
MK5	0.844			
MK7	0.857			
MK8	0.874			
<b>Kinerja Karyawan</b>		0.918	0.922	0.754
KK3	0.799			
KK5	0.827			
KK6	0.919			
KK8	0.878			
KK11	0.912			

Hasil outer loading Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai instrumen yang tersisa telah memenuhi kriteria untuk nilai reliabilitas > 0,708 menurut (Ghozali & Latan, 2015) dan (Effendi et al., 2023). Sementara nilai cronbach's alpha dan reliabilitas komposit semua variabel penelitian > 0,7 menurut (Hair et al., 2021). Maka semua variabel memiliki tingkatan reliabilitas yang tinggi. Masing-masing hasil AVE konstruk telah memenuhi kriteria nilai AVE > 0,50, menunjukkan bahwa varians indikator konstruk sebesar 50% atau lebih (Hair et al., 2021) dan (Legona & Effendi, 2024).

##### 2) Discriminant Validity

Cara mengetahui diskriminan dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang lain (Ghozali & Latan, 2015).

Adapun uji validitas diskriminan menggunakan nilai dari kriteria Fornell-Larcker dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Henseler et al., 2015)

Tabel 2 HTMT

	GK	KK	MK	PK
GK				
KK	0.899			
MK	0.689	0.806		
PK	0.671	0.703	0.681	

Berdasarkan Tabel 2, hasil nilai HTMT antar konstruk memiliki nilai dibawah 0,90, artinya semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai, karena nilai HTMT < 0,90.

Tabel 3 Fornell-Larcker

	GK	KK	MK	PK
GK	0.837			
KK	0.825	0.868		
MK	0.640	0.752	0.859	
PK	0.616	0.652	0.643	0.889

Berdasarkan Tabel 3, blok indikator struktural menunjukkan kualitas diskriminan yang lebih besar dari pada korelasi tertinggi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk lainnya.

**b. Inner Model**

Hasil olah data dengan bootstrapping:

**1) R-square**

Tabel 4 R-square

	R-square	R-square adjusted
KK	0.771	0.759
MK	0.509	0.493

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan nilai R-square adjusted pada variabel Kinerja Karyawan (KK) adalah 0,759. Hal ini menunjukkan bahwa 75,9% variasi naik turun kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi naik turun gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Sisanya, 24,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti. Maka disimpulkan R-square adjusted KK masuk kategori *substansial*. Sedangkan hasil penelitian variabel Kemampuan Kerja (MK) adalah 0,493. Ini menunjukkan bahwa 49,3% variasi naik turun kemampuan kerja dapat dijelaskan

oleh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja. Sisanya, 50,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti. Maka disimpulkan R-square adjusted MK masuk kategori *moderat*.

**2) f-square**

Tabel 5 f-square

	GK	KK	MK	PK
GK				
KK		0.683	0.195	
MK		0.247		
PK		0.020	0.203	

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan effect size masing-masing variabel pada kategori sedang. Sementara Pengalaman Kerja atas Kinerja Karyawan memiliki effect size kecil.

**3) Hipotesis**

Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis dilihat dari dua pengaruh yakni pengaruh secara langsung dan tidak langsung.

Tabel 6 Path Coefficient

	Original sample	T statistics	P values
GK -> KK	0.549	3.752	0.000
GK -> MK	0.393	2.750	0.003
MK -> KK	0.340	2.452	0.007
PK -> KK	0.095	0.678	0.249
PK -> MK	0.401	3.377	0.000

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji hipotesis pengaruh langsung sebagai berikut:

**a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari p-values (0,000) < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Irwan et al., 2020).

**b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kemampuan Kerja (MK)**

Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja, ditunjukkan oleh

p-values (0,003) < 0,05.

**c. Pengaruh Kemampuan Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil pengujian Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh p-values (0,007) < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Juned et al., 2021)

**d. Pengaruh Pengalaman Kerja (PK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil pengujian Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh p-values (0,249) > 0,05. Hal ini kemungkinan karena rutinitas kerja yang monoton tanpa tantangan baru, kurangnya kesempatan karyawan dalam memberikan inovasi dan kurangnya pendampingan yang jelas dalam pemecahan masalah. Sehingga tidak adanya peningkatan pada pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan pun tidak bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang dapat mengakibatkan pada Kinerja Karyawan itu sendiri serta karyawan tidak dapat memberikan kontribusi yang lebih bernilai bagi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sutaguna et al., 2023).

**e. Pengalaman Kerja (PK) terhadap Kemampuan Kerja (MK)**

Hasil pengujian Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja, ditunjukkan oleh p-values (0,000) < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mutholib & Risnadi, 2022).

Tabel 7 Specific Indirect Effects

	Original sample	T statistics	P-values
PK -> MK -> KK	0.136	2.186	0.014
GK -> MK -> KK	0.134	1.654	0.049

Berdasarkan tabel 7, specific indirect effects atau pengaruh secara tidak langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Dimediasi Kemampuan Kerja (MK)**

Hasil pengujian Kemampuan Kerja tidak memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan oleh p-values (0,049 = 0,05) ≤ 0,05. Dapat dilihat pada **tabel 6 (Path Coefficient)**, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya Gaya Kepemimpinan yang baik dan dapat mengarahkan karyawan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi, Kemampuan Kerja tidak cukup untuk memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, pada **tabel 7 (Specific Indirect Effect)** dapat dilihat bahwa Kemampuan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini kemungkinan karena kurangnya pelatihan dan arahan bekerja seperti pemimpin perlu memberikan bimbingan yang sesuai untuk membantu karyawan beradaptasi dengan tugas baru dan pemimpin dapat membantu karyawan dalam meningkatkan penguasaan peralatan kerja sehingga karyawan mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan serta dapat meningkatkan kemampuan skill mereka sesuai dengan masa kerja yang diemban.

**b. Pengaruh Pengalaman Kerja (PK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Kemampuan Kerja (MK) sebagai variabel mediasi**

Hasil pengujian Kemampuan Kerja memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh p-values (0,014) < 0,05. Sebagaimana dapat dilihat pada **table 6 (Path Coefficient)**,

Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya lamanya masa kerja yang dimiliki karyawan tidak membuat karyawan memiliki kinerja yang baik. Tetapi dalam hal ini, Kemampuan Kerja dapat memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, pada **tabel 7 (Specific Indirect Effect)** dengan adanya Kemampuan Kerja dapat memediasi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka akan mempengaruhi peningkatan Kemampuan Kerja yang berdampak juga pada meningkatnya Kinerja Karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lantera Karya Aditama.
- b. Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Kerja di PT. Lantera Karya Aditama.
- c. Terdapat pengaruh positif Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lantera Karya Aditama.
- d. Tidak terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT, Lantera Karya Aditama.
- e. Terdapat pengaruh positif Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja di PT. Lantera Karya Aditama.
- f. Kemampuan Kerja tidak memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lantera Karya Aditama.

- g. Kemampuan Kerja memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lantera Karya Aditama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrorussalam, & Darwinsyah, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe. *MRBEST*, 2(1), 82–87.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=-9zfvDwAAQBAJ>
- Apriyanti, L. ... Harmelia, H. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pasar Bantal. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 355–365.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja (The Effect Transactional-Transformational Leadership Style Perception and Performance). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 178–187.
- Dadi, A. ... Kasman. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1–10.
- Effendi, M. S. ... Roosdiana. (2023). School Environment Impact on Entrepreneurial Intention Mediated By Financial Literacy and Entrepreneurial Characteristics. *International ...* <https://journals.researchsynergypress.com/index.php/ijeass/article/view/1554>
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.



- <https://books.google.co.id/books?id=vnmDEAAAQBAJ>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Hair, J. F. ... Ray, S. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Harto, B. ... Fachrurazi. (2021). *Dasar Manajemen Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=salcEAAAQBAJ>
- Hasmita, Y., & Makmur. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 24–33.
- Henseler, J. ... Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135.
- Huda, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*, 2(1), 65–73.
- Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 549–563.
- Irwan, A. ... Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 557–642.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Juned, V. ... Ikhbar, S. (2021). Effect Of Workability And Leadership Style On Employee Performance At Bappeda Aceh Jaya District. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2486–2498.
- Legona, R. B., & Effendi, M. S. (2024). Determinan Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Laboratorium Solusi Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*. <https://ojs.upiyai.ac.id/index.php/Ikraith-Ekonomika/article/download/3280/2441>
- Lubis, B. T. ... Sembiring, V. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kakiku Family Reflexologi Center Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 12–21.
- Mutholib, & Risnadi, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 38–55.
- Nuraini, B. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi. [https://books.google.co.id/books?id=pL\\_aEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=pL_aEAAAQBAJ)
- Oloan, S. (2022). *Manajemen Sdm (Kajian Implementasi Struktur Organisasi*,

- Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan*). Seval Literindo Kreasi. <https://books.google.co.id/books?id=jnWgEAAAQBAJ>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122.
- Rudini, A., & Azmi, R. (2023). *Metodologi penelitian bisnis dan manajemen pendekatan kuantitatif*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=jycDEQAAQBAJ>
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Manajemen SDM Perguruan Tinggi: Pendekatan Kepemimpinan Profesional*. Penebar Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=OckKEAAAQBAJ>
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Steven, & Yanuar. (2024). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(02), 478–493.
- Sulantara, I. M. ... Suryani, N. K. (2020). The effect of leadership style and competence on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5).
- Suparwi ... Riyanto, F. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=v4nxEAAAQBAJ>
- Suriati ... Mursidah. (2021). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Sutaguna, I. N. T. ... Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367–381.
- Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2463>
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=wizeEAAAQBAJ>
- Wahyuni, N. P. W. ... Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dprd Bali). *Jurnal Emas, Vol 3*(No 9), 1–13.
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=cnFrEAAAQBAJ>
- Yanti, B. ... Febriani. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Wahana Wirawan Riau). *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(3), 48–59.