

## ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan key performance indikator (KPI) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses Devisi *Helpdesk assurance* yaitu berjumlah 90 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana hanya karyawan yang bekerja dalam 1 tahun yang di ambil yakni sebanyak 73 karyawan dan pengambilan data menggunakan kuesioner. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 24.0.

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.295, variabel pengalaman kerja sebesar 0.684, dan variabel key performance indicator (KPI) sebesar 0.201. Nilai uji T gaya kepemimpinan nilai t-hitung  $2,559 > t\text{-tabel} = 1,976$  dengan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Pengalaman kerja t hitung  $2,721 > t\text{-tabel} = 1,976$  dengan tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Key performance indikator nilai t-hitung  $4,174 > t\text{-tabel} = 1,976$  dengan tingkat signifikansi  $0,051 > 0,05$ . Sehingga dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan Key performance indikator berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengujiannya  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_a$ .

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Pengalaman kerja, Key performance indicator (KPI) , Kinerja karyawan

## **Abstract**

*This research is intended to describe and analyze the influence of leadership style, work experience, and key performance indicators (KPIs) on improving employee performance at PT. Telkom Access in Surabaya. This research was conducted using quantitative approach, namely, research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools.*

*The population in this study was employees of PT. Telkom Access Division helpdesk assurance is a total of 90 employees with sampling using purposive sampling method where only employees who work in 1 year are taken as many as 73 employees and data retrieval using questionnaires. The test equipment used is multiple linear regression analysis techniques with SPSS 24.0 software.*

*After testing the proposed hypothesis, a leadership style variable regression coefficient value of 0.295 was obtained, work experience variable of 0.684, and key performance indicator (KPI) variable of 0.201. T test value leadership style t-count value  $2,559 > t\text{-table} = 1,976$  with significance level  $0.013 < 0.05$ . Work experience t calculate  $2,721 > t\text{-table} = 1,976$  with significance level  $0.008 < 0.05$ . Key performance indicator t-count value  $4,174 > t\text{-table} = 1,976$  with significance level  $0.051 > 0.05$ . So it can be concluded that leadership style, work experience and Key performance indicators affect employee performance and testing  $h_0$  rejected and received  $h_a$ .*

**Keywords:** *Leadership style, Work experience, Key performance indicator (KPI), Employee performance*