

Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Wendy Ananta Tarigan¹, Yuli Siska², Ina Namora Putri Siregar³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

ABSTRACT

Keywords:

Experience;
Discipline;
Leadership Style;
Performance.

Abstract: The purpose of this study is to examine and analyze the effect to examine the effect of Work Experience, Work Discipline and Leadership Style of the PT Pegadaian Galeri 24 brand. Lack of work discipline and leadership styles that are considered unsuitable in working. lead employees. The population in this study amounted to 100 employees and the sample in this study amounted to 80 employees. The research method uses multiple linear regression analysis techniques. The results of the calculation of partial hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $2,755 > 1,991$ and significant obtained $0,007 < 0,05$; the value of $t_{count} > t_{table}$ or $2.108 > 1.991$ and significant obtained $0.038 < 0.05$; $t_{count} > t_{table}$ or $2,539 > 1,991$ and significant obtained $0.013 < 0.05$. The results of the coefficient of determination test obtained the Adjusted R Square value of 0.30 this means that 30% of the variation in the dependent variable can be explained by variations in the independent variables while the remaining 70% is explained by other variables not examined in this study. Shows that simultaneously Work Experience, Work Discipline and Leadership Style affect Employee Performance at PT Pegadaian Galeri 24 and partially Work Experience, Work Discipline and Leadership Style affect Purchase Decisions for Employee Performance at PT Pegadaian Galeri 24.

Kata kunci:

Pengalaman;
Disiplin;
Gaya Kepemimpinan;
Kinerja.

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh untuk menguji pengaruh Pengalama Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan merek PT Pegadaian Galeri 24. Kurangnya disiplin kerja serta gaya kepemimpinan yang dianggap kurang cocok dalam memimpin karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,755 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$; nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,108 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$; nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,539 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,30 hal ini berarti 30% dari variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sedangkan sisanya sebesar 70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara simultan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24 dan secara parsial Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24.

Alamat Korespondensi:

E-mail: tarigan989@gmail.com (Tarigan)

History:

Received : 24 Februari 2021
Revised : 14 Maret 2021
Accepted : 26 Maret 2021
Published : 25 April 2021

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 3.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan (Mustopa et al., 2021). Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan (Sunaryo, 2016). Kinerja karyawan yang baik, berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, namun sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan merugikan perusahaan (Farhah et al., 2020; Gandung & Suwanto, 2020; Widayawati & Karwini, 2018). SDM yang berkualitas perlu adanya suatu penilaian kinerja suatu karyawan (Gailea et al., 2018). Hal ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bertanggung jawab, sehingga mampu mencapai suatu tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Salah satu lembaga keuangan yang mampu memanfaatkan peluang tersebut adalah PT. Pegadaian (Persero) yang merupakan BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, aneka jasa dan emas. Galeri 24 adalah perusahaan retail Emas dan Perhiasan yang juga merupakan anak perusahaan PT. Pegadaian Persero. Galeri 24 menyediakan Emas berbentuk Logam Mulia dari berbagai Vendor untuk keperluan investasi jangka panjang Anda.

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Penjualan Emas LM PT Pegadaian Galeri 24 Tahun 2020

Bulan	Target (gram)	Realisasi (gram)	Persentase (%)
Januari	11,600	9,060.00	78,10
Februari	11,600	7,688.00	66,28
Maret	11,600	12,090.50	104,23
April	11,600	7,064.50	60,90
Mei	11.600	7.179,97	61,90
Juni	11.600	10.910,90	94,06
Juli	11.600	16.911,84	145,79
Agustus	11.600	14.232,83	122,70
September	11.600	10.634,95	91,68
Oktober	11.600	11.602,00	100,02
November	11.600	17.523,49	151,06
Desember	11.600	10.671,13	91,99
Total	139.000	135.570	97,53

Sumber: PT Pegadaian Galeri 24, 2020

Data tersebut menunjukkan bahwa target tahun 2020 belum tercapai. Apabila dilihat dari rata-rata realisasi pencapaian target penjualan terdapat beberapa bulan yang realisasinya masih jauh dari angka target penjualan emas. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan belum sepenuhnya baik dimana target belum tercapai. Selain harga emas yang sering berubah-ubah dipasaran, kenaikan dan penurunan pencapaian target penjualan dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman dari karyawan dalam hal pemasaran dan penjualan emas. Kemudian masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja baik disiplin terhadap waktu maupun aturan perusahaan. Kemudian pimpinan yang dianggap belum fokus pada rencana kerja kantor cabang dimana belum secara teratur mengadakan event-event untuk mempromosikan emas dari Galeri 24.

Sebagai perusahaan yang baru saja berkembang, karyawan PT Pegadaian Galeri 24 memiliki yang masa kerja yang belum terlalu lama. Karyawan masih dirasa kurang berpengalaman dalam bekerja dimana pengalaman kerjanya kurang dari 1 tahun. Hal ini dapat berpengaruh pada hasil yang akan dikerjakan yaitu penjualan Logam Mulia ke konsumen-konsumen. Pengalaman kerja yang diharapkan adalah sumber daya yang sudah memiliki jam bekerja sebagai marketing penjualan yang sudah profesional. Kebanyakan dari karyawan PT Pegadaian Galeri 24 belum semua melaksanakan disiplin kerja yang baik, sebagai contoh waktu tiba yang ditetapkan untuk karyawan adalah pukul 08.00 WIB pagi akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu ketika masuk kantor hingga tidak hadir tanpa keterangan. Pihak manajemen sudah memberikan peringatan bagi karyawan yang melakukan hal tersebut. Data keterlambatan karyawan Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2. Tingkat absensi keterlambatan yang diperlihatkan Tabel 1.3 masih cukup tinggi, karena standar hampir melebihi 50% dari jumlah karyawan. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan.

Kinerja setiap kantor cabang sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari kepala divisi tersebut. Perbedaan gaya kepemimpinan sering menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masing-masing daerah. Pemimpin dianggap belum mampu mengarahkan dan mendidik bawahannya dalam mencapai tujuan visi-misi perusahaan. Kemudian Peran gaya kepemimpinan terlihat kurang efektif, Hubungan antara pimpinan dan bawahan terlihat kurang baik serta struktur tugas yang diberikan oleh pimpinan terlihat kurang jelas yang dapat berakibat rendahnya penurunan kinerja karyawan.

Temuan penelitian sebelumnya menyatakan kinerja karyawan tidak hanya tergantung atau dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai faktor lain yang berpengaruh pada faktor-faktor kinerja pegawai (Riyadi, 2015). Selain itu ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Istiqomah & Suhartini, 2015; Mahriani, 2018; Sularmi & Apriyanti, 2019). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Suherman, 2018). Sesuai dengan uraian diatas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penting bagi pemangku kepentingan untuk mengetahui kinerja karyawan. Hal ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT Pegadaian Galeri 24.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini di lakukan pada PT Pegadaian Galeri 24 wilayah Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pemasaran PT. Pegadaian Galeri 24 sebanyak 100 orang yang ada di seluruh kantor Wilayah Sumatera Utara. Pengambilan sampel sebanyak 80 orang dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengolahan data sebelum disebar dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reabilitas dilakukan ke 30 orang karyawan diluar sampel penelitian yaitu pada Kantor Wilayah Pekanbaru Riau. Lalu dilakukan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah dinyatakan lolos dalam uji asumsi klasik, kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil dan pembahasan

Statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran responden tentang variabel yang ada dalam penelitian supaya dapat mengetahui bentuk distribusi frekuensi absolut. Statistik deskriptif meliputi skor minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu :

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	80	12,00	20,00	16,3375	1,49212
Disiplin Kerja	80	13,00	18,00	15,6000	1,06260
Gaya Kepemimpinan	80	19,00	30,00	23,5500	2,30520
Kinerja	80	13,00	20,00	15,9375	1,70883
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel pengalaman kerja (X_1) yaitu 12 dan maksimum adalah 20, nilai mean sebesar 16,3375 dan *standar devition* sebesar 1,49212. Nilai minimum variabel disiplin kerja (X_2) yaitu 13 dan maksimum adalah 18, nilai mean sebesar 15,6 dan *standar devition* sebesar 1.06260. Nilai minimum variabel gaya kepemimpinan (X_3) yaitu 19 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 23,55 dan *standar devition* sebesar 2,30520. Nilai minimum variabel kinerja (Y) yaitu 13 dan maksimum adalah 20, nilai mean sebesar 15,9375 dan *standar devition* sebesar 1,70883. Pengujian asumsi klasik pertama adalah uji normalitas, berdasar distribusi data yang diolah dengan SPSS, baik menurut grafik histogram. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribus yang mendekati distribusi normal pada gambar 1. Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Unstandardized Residual	
		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,40216212
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,063
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,2 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *toleranc* 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel pengalaman kerja sebesar $0,761 > 0,1$, disiplin kerja sebesar $0,876 > 0,1$ dan gaya kepemimpinan sebesar $0,840 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas pengalaman kerja sebesar $1,313 < 10$, disiplin kerja sebesar $1,142 < 10$ dan gaya kepemimpinan sebesar $1,191 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu

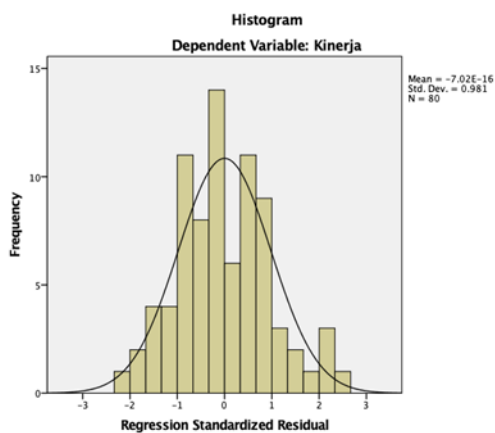
periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada gambar 2.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

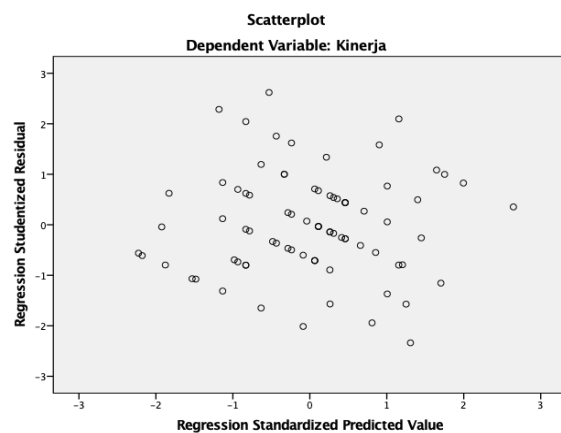
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	0,761	1,313
Disiplin Kerja	0,876	1,142
Gaya Kepemimpinan	0,840	1,191

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Gletjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,566	1,623			0,348	0,728
Pengalaman Kerja	0,097	0,073	0,170		1,326	0,189
Disiplin Kerja	0,052	0,096	0,065		0,544	0,588
Gaya Kepemimpinan	-0,079	0,045	-0,213		-1,752	0,084

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Penelitian, 2021(Data diolah)

Tabel 5 diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas citra merek sebesar 0,414 > 0,05, variabel bebas promosi sebesar 0,296 > 0,05 dan variabel bebas kualitas produk sebesar 0,235 >

0,05. Dengan demikian dari hasil uji Gletjer dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis uji T. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada table 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	0,508	2,736		0,186	0,853
	Pengalaman Kerja	0,340	0,124	0,297	2,755	0,007
	Disiplin Kerja	0,341	0,162	0,212	2,108	0,038
	Gaya Kepemimpinan	0,193	0,076	0,261	2,539	0,013

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Konstanta sebesar 0,508 menyatakan bahwa jika variabel bebas pengalaman kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tidak ada atau konstan maka variabel terikat keputusan pembelian pada sebesar 0,508 satuan. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,340 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan pengalaman kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja sebesar 0,340 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,341 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja sebesar 0,341 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,193 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan gaya kepemimpinan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja sebesar 0,193 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,572 ^a	0,327	0,300	1,42957

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 7 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,3 hal ini berarti 30% dari variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sedangkan sisanya sebesar 70% (100% - 30%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi dan sebagainya.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	0,508	2,736		,186	0,853
	Pengalaman Kerja	0,340	0,124	0,297	2,755	0,007
	Disiplin Kerja	0,341	0,162	0,212	2,108	0,038
	Gaya Kepemimpinan	0,193	0,076	0,261	2,539	0,013

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $80-3-1=76$ adalah sebesar 1,991. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,755 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,108 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,539 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24. Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.369	3	25,123	12,293	0,000 ^p
	Residual	155.319	76	2,044		
	Total	230.688	79			

Tabel 9 derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4-1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 80-4=76$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,72. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (12,293) $> F_{tabel}$ (2,72) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan Pengalamann Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,755 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Budiono et al., 2018). Semakin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Tidak semua dari karyawan PT Pegadaian Galeri 24 yang memiliki pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaan mereka, tetapi dengan adanya pembekalan ilmu dan keterampilan pada karyawan lambat laun karyawan semakin mengerti atas jenis pekerjaan mereka yang berdampak dari hasil kerja yang berikan kepada perusahaan. Temuan penelitian ini diperkuat dengan pernyataan yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Efendi & Winenriandhika, 2021; Laurencia & Riyanto, 2013).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,108 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24.

Karyawan yang disiplin akan sadar dan bersedia menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Farhah et al., 2020). Temuan penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Suherman, 2018; Sularmi & Apriyanti, 2019). Seorang karyawan yang disiplin memiliki pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Ketika karyawan bekerja secara disiplin maka sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dimana dia akan menggunakan waktu kerjanya dengan sangat efektif dan efisien agar mencapai tujuan atau target yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,539 > 1,991$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Galeri 24. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya (Gandung & Suwanto, 2020). Temuan hasil penelitian diperkuat dengan penelitian yang menunjukkan adanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Cahyadi, 2019; Suherman, 2018). Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Sudarso, 2017). Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut. Adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah subjektivitas yang digunakan dalam penelitian ini masih berdasarkan pertimbangan sendiri. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel yang sedikit, sehingga belum mengakomodasi sumber informasi yang lebih lengkap. Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian selanjutnya dapat menambahkan sampel lebih banyak agar memperoleh data lebih baik

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Galeri 24. Dalam melakukan perekrutan karyawan HRD menekankan pada pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan karyawan. Disiplin kerja atas aturan yang ada di perusahaan harus selalu dijaga sehingga akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu dilakukannya evaluasi pada pimpinan sehingga pimpinan merupakan orang yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan di cabang kerja.

Daftar Pustaka

- Budiono, V. S., Muchlis, M., & Masri, I. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Serta Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Depok). *Jurnal Wahana Akuntansi*, 13(2), 110–128. <https://doi.org/10.21009/wahana.13.022>.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.110915/jin.v3i1.383>.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 6(4), 2048–2057.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 236–245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Laurencia, S. K., & Riyanto, S. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu. *Jurnal MIX*, 3(1), 51–57. <https://doi.org/10.21009/wahana.13.022>.
- Mahriani, E. (2018). Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja kAryawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitratama Arthabuana Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Studi Ekonomi*, 9(1), 38–46. <https://doi.org/10.18592/at-taradhi.v9i1.2120>.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i3.21>.
- Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *Jurnal Equilibrium*, 3(1), 49–61. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v3i1.637>.
- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.659>.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124–139. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 88–100. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.980>.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.