

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL  
PT. PEGADAIAN GALERI 24, JAKARTA PUSAT**

**Salsabrina Putri Lestari<sup>1</sup> dan Rita Intan Permatasari<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa dan <sup>2</sup>Dosen Manajemen Unsurya

<sup>1</sup>181071038@students.unsurya.ac.id dan <sup>2</sup>rpermatasari@unsurya.ac.id

**Abstrak**

*Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan software SPSS versi 25. Jumlah populasi adalah 41 orang dan sampel penelitian adalah 40 orang dengan teknik non probability sampling metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 50,8% sedangkan 49,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *pengalaman kerja, disiplin kerja, prestasi kerja.*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia sebagai unsur penting dalam perusahaan yang dapat menunjang keberhasilan setiap perusahaan, sehingga untuk dapat mencapai keberhasilan perusahaan diperlukan SDM yang memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya. (Hasibuan, 2016 : 88). Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik.

PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat adalah perusahaan retail emas dan perhiasan merupakan anak perusahaan PT. Pegadaian Persero. Karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat bertugas untuk memantau kegiatan penjualan, memantau stok produk yang akan dijual, dan membuat laporan produk input output.

Beberapa unsur penilaian prestasi kerja dan hasil penilaian prestasi kerja pada karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat dari tahun 2019 sampai 2020 disajikan pada tabel 1 dan tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Unsur Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional**  
**PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat**

No.	Unsur Penilaian
1	Hasil kerja
2	Tanggung jawab
3	Kehadiran
4	Masa Kerja
5	Kerjasama

*Sumber : PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Tahun 2020*

Tabel 2  
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional  
PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat  
Periode 2019 - 2020

Prestasi	Keterangan	Range Nilai (%)	Tahun 2019		Tahun 2020	
			Jumlah	%	Jumlah	%
P1	Istimewa	≥ 110	1	2,5%	1	2,5%
P2	Baik sekali	≥ 103 s.d < 100	19	47,5%	15	37,5%
P3	Baik	≥ 96 s.d < 103	17	42,5%	20	50%
P4	Kurang baik	≥ 90 s.d < 96	3	7,5%	4	10%
P5	Kurang baik sekali	<90	0	0%	0	0%
Jumlah			40	100%	40	100%

Sumber : PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat Tahun 2020  
Ket: P1=Prestasi 1, P2=Prestasi 2, P3=Prestasi 3, P4=Prestasi 4, P5=Prestasi 5

Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan pada prestasi “baik sekali” di tahun 2020. (Wibowo, 2014: 89) Menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan prestasi kerja karyawan agar tujuan dapat tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Dalam peningkatan prestasi kerja tersebut dapat diperhatikan hal hal seperti kualitas kerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan pengalaman kerja karyawan agar tidak menurun dan memberikan dampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan divisi operasional PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat.

Pengalaman kerja menjadi sangat penting bagi karyawan divisi operasional dalam usaha peningkatan prestasi kerjanya. Bertambahnya pengalaman kerja akan bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, dalam hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Menurut Handoko (2014: 24) Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan

karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Pengalaman kerja berperan penting untuk membentuk pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja agar nilai prestasi kerja karyawan bisa tercapai dengan baik. Karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta masih banyak karyawan yang bekerja dengan minim pengalaman kerjanya.

Tabel 3  
Masa Kerja Karyawan Bagian Operasional  
PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat  
Tahun 2019 – 2020

No.	Masa Kerja Karyawan (Tahun)	Jumlah Karyawan	
		Tahun 2019	Tahun 2020
1	< 1 Tahun	11	13
2	1 – 3 Tahun	17	17
3	3 – 6 Tahun	8	8
4	> 6 Tahun	4	2
Jumlah		40	40

Sumber : PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat Tahun 2020

Dari data tabel 3 menunjukkan pengalaman kerja karyawan bagian operasional rata-rata hanya memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 – 3 tahun.

Ada faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya penilaian prestasi kerja pada karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat yaitu disiplin kerja. Menurut (Handoko, 2017: 11) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi. Absensi kehadiran karyawan merupakan unsur penilaian prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta untuk

mengukur kedisiplinan para karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta dilihat dari rekap data absensi kehadiran karyawan pada tabel 4.

Tabel 4  
Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Operasional  
PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat  
Tahun 2019 – 2020

Keterangan	Frekuensi Tahun 2019		Frekuensi Tahun 2020		Jumlah Hari Kerja Dalam Setahun	Jumlah Karyawan
	Jumlah	%	Jumlah	%		
Terlambat	93	38,75%	105	43,75%	240 hari	40
Sakit	53	22,08%	61	25,41%	240 hari	40
Tanpa Keterangan	44	18,33%	50	20,83%	240 hari	40

Sumber : PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat Tahun 2020

Ketidakdisiplinan disebabkan tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan yang ada.

**RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di rumuskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galery 24, Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galery 24, Jakarta?

3. Apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galery 24, Jakarta?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Badriyah (2015: 136)

Menurut Russel (2016: 150) Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja atau upaya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

**Pengalaman Kerja**

Manullang (2013: 15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Handoko (2014: 24) Pengalaman kerja merupakan penguasaan

pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

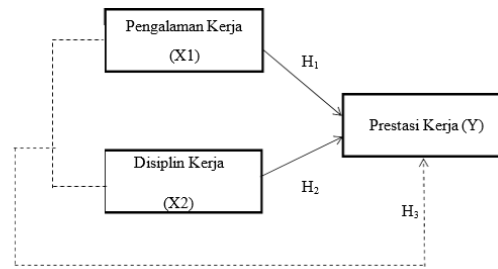
**Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Siswanto (2013: 291)

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

**KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN**



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

Keterangan :  
 ————— : pengaruh parsial  
 - - - - - : pengaruh simultan

Keterangan :

H<sub>1</sub> = Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galery 24, Jakarta Pusat

H<sub>2</sub> = Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galery 24, Jakarta Pusat

H<sub>3</sub> = Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galery 24, Jakarta Pusat

**METODE PENELITIAN**

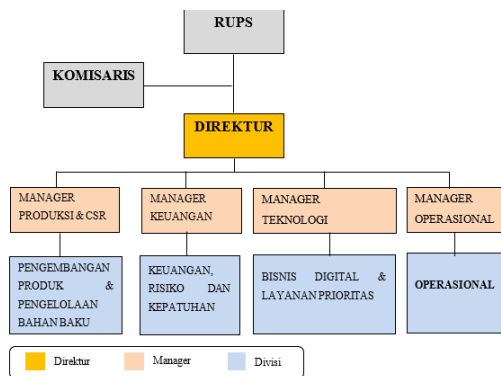
Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik ini karena kriteria yang ditetapkan dalam penelitian untuk dijadikan sampel yaitu karyawan tetap staff divisi operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat yang berjumlah 40 karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan

kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Dengan bantuan *software* Excell dan SPSS 25.0. untuk mengolah datanya.

**PEMBAHASAN**

**Struktur Organisasi**



Gambar 2  
Struktur Organisasi PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat

Gambar 2 di atas menunjukkan bagian divisi operasional dari struktur organisasi PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018:52). Uji validitas menggunakan jumlah sampel (n) = 20, rtabel maka = 0,444. Uji validitas dikatakan valid, jika rhitung > 0,444 dan tidak valid jika rhitung < 0,444. Maka hasil pengujian diperoleh :

- a. Dari 20 total butir pernyataan variabel prestasi kerja, terdapat 19 butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid sedangkan 1 butir pernyataan di drop.
- b. Dari 20 total butir pernyataan variabel pengalaman kerja, terdapat 19 butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid

- sedangkan 1 butir pernyataan di drop
- c. Dari 20 total butir pernyataan variabel disiplin kerja, terdapat 20 butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan perhitungan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60

Tabel 4.1  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	19

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 19 butir pernyataan variabel Prestasi Kerja reliabel

Tabel 4.2  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>)

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	19

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 19 butir pernyataan variabel Pengalaman Kerja reliabel

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.943	20

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 20 butir pernyataan variabel Disiplin Kerja reliabel

**Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh > 0,05, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh < 0,05 maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4. 4**  
**Tabel Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.94831719
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.083
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi uji normalitas lebih besar dari 0,05 (0,137 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh > 0,05, maka hubungan antar variabel linier, atau jika signifikan yang diperoleh < 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linier.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Linearitas Prestasi kerja atas Pengalaman Kerja**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja*	Between	(Combined)	2262.733	21	107.749	3.573 .004
Pengalaman Kerja	Groups	Linearity	1206.382	1	1206.382	40.000 .000
		Deviation from Linearity	1056.351	20	52.818	1.751 .119
		Within Groups	542.867	18	30.159	
Total		2805.600	39			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan uji linieritas untuk Prestasi Kerja atas Pengalaman Kerja, diperoleh nilai signifikan deviation from linearity lebih besar dari signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  (0,119 > 0,05), maka terdapat hubungan linear.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Linearitas Prestasi Kerja atas Disiplin Kerja**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja*	Between	(Combined)	2126.600	22	96.664	2.420 .034
Disiplin Kerja	Groups	Linearity	969.668	1	969.668	24.277 .000
		Deviation from Linearity	1156.932	21	55.092	1.379 .253
		Within Groups	679.000	17	39.941	
Total		2805.600	39			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan uji linieritas untuk Prestasi Kerja atas Disiplin Kerja, diperoleh nilai signifikan deviation from linearity lebih besar dari signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  ( $0,253 > 0,05$ ), maka terdapat hubungan linear.

**Uji Homogenitas**

Uji persyaratan terakhir dalam melakukan analisis regresi adalah variabel – variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian harus benar-benar homogen melalui pengujian homogenitas.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Homogenitas**

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Pengalaman Kerja	Based on Mean	2.392	10	18	.052
	Based on Median	1.325	10	18	.289
	Based on Median and with adjusted df	1.325	10	8.321	.348
	Based on trimmed mean	2.272	10	18	.062
Disiplin kerja	Based on Mean	1.655	10	18	.169
	Based on Median	.995	10	18	.482
	Based on Median and with adjusted df	.995	10	9.156	.507
	Based on trimmed mean	1.561	10	18	.198

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh hasil Uji Homogenitas bahwa nilai signifikansi Levene Test variabel Prestasi Kerja berdasarkan variabel Pengalaman Kerja =  $0,052 > 0,050$  dan nilai signifikansi Levene Test variabel Prestasi Kerja berdasarkan variabel Disiplin Kerja =  $0,169 > 0,050$ . Artinya bahwa data antar variabel mempunyai varian yang sama atau homogen.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel pengalaman kerja dan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja, yang disajikan pada Tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.556	10.946		1.969	.056
	Pengalaman Kerja	.507	.145	.478	3.497	.001
	Disiplin Kerja	.239	.098	.331	2.425	.020

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Dari hasil pengujian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,556 + 0,507 X_1 + 0,239 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

- a. Nilai konstanta sebesar 21,556 diartikan jika Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja tidak ada atau 0 maka nilai Prestasi Kerja tetap ada sebesar 21,556
- b. Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,507. Angka ini positif artinya jika peningkatan Pengalaman Kerja sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,507.
- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,239. Angka ini positif artinya jika peningkatan Disiplin Kerja satu satuan maka Prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,239.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 (5%) dan tingkat kepercayaan 0,95 (95%).

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Statistik (t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.556	10.946		1.969	.056
	Pengalaman Kerja	.507	.145	.478	3.497	.001
	Disiplin Kerja	.239	.098	.331	2.425	.020

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. nilai thitung sebesar 3,497 > ttabel 2,028, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat.
- b. nilai thitung sebesar 2,425 > ttabel 2,028, dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4. 10  
Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1425.683	2	712.842	19.114	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1379.917	37	37.295		
	Total	2805.600	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengalaman kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa nilai uji  $F_{hitung}$  sebesar 19,114 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,86 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja karyawan divisi operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghazali (2016: 97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variabel- variabel sangat terbatas.

Tabel 4. 11  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.508	.482	6.107

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,508 atau (50,8%). Hal ini menunjukkan besar kontribusi variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap prestasi kerja sebesar 50,8%, sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat
2. Disiplin kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat
3. Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat sebesar 50,8%. Sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dipenelitian ini.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat harus mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kualitas kerja dengan cara menggunakan waktu secara efektif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan agar prestasi kerja dapat meningkat.
- b. PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat agar memperhatikan masa kerja karyawan dan memberikan pelatihan terhadap karyawan agar kemampuan dan pengalaman karyawan semakin

berkembang dan karyawan dapat bekerja lebih baik.

- c. PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat memberikan sanksi berupa penurunan grade kepada karyawan yang masih belum disiplin karena tidak menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: cv. pustaka setia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Kesembilan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi Jak)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Russel, B. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung.
- Siswanto., B. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia, pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.