

# PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARO

Oleh:

John Fokker Skylab Purba <sup>1)</sup>

Timsa F Marbun <sup>2)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[johnfokker@gmail.com](mailto:johnfokker@gmail.com) <sup>1)</sup>

[timsa@gmail.com](mailto:timsa@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of discipline and work experience partially or simultaneously on the work performance of employees at the Karo Regency Tourism and Culture Office. The research method used was quantitative, with 41 respondents. Methods of data collection using documentation research methods and field research methods. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is done by using the t test and the F test. To see the influence of the independent variables on the dependent variable, the coefficient of determination test is used. The results show that the regression equation obtained is:  $Y = 8,442 + 1,236 X_1 + 0,365 X_2$ , meaning that if it is assumed that discipline ( $X_1$ ) and work experience ( $X_2$ ) are 0, then the work performance value ( $Y$ ) is constant or 8,442 and an increase of 1 Discipline and work experience variable units will result in an increase in work performance of 8,442. Discipline has a positive and significant effect on employee work performance. This can be proven by the known value of the t value (7.023) is greater than the t table value (2.022). Besides that, the significance value of 0.000 is less than 0.05. Work experience has no effect on employee work performance. This can be proven by the t value (1,300) is smaller than the t table value (2,022). In addition, the significance value is 0.201 which is greater than 0.05. Discipline and work experience simultaneously affect the work performance of employees at the Karo Regency Tourism and Culture Office. This result is known from the calculated F value (33.421) greater than the F table value (3.24), and the significance value of 0.000 is less than 0.05. The Adjusted R Square value is 0.618, which means that the dependent variable (employee work performance) is influenced by the combination of discipline variables and work experience of 61.8%, while the remaining 38.2% (100% - 61.8%) is influenced by other factors not examined in this study, for example work discipline, training and so on.*

**Keywords: Discipline, Work Experience, and Job Performance.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 41 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode penelitian dokumentasi dan metode penelitian lapangan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persamaan regresi yang

diperoleh:  $Y = 8,442 + 1,236 X_1 + 0,365 X_2$ , artinya jika diasumsikan kedisiplinan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) adalah sebesar konstanta atau 8,442 dan kenaikan 1 satuan variabel kedisiplinan maupun pengalaman kerja akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 8,442. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung (7,023) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2,022). Disamping itu, nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung (1,300) lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (2,022). Disamping itu, nilai signifikansinya sebesar 0,201 lebih besar dari 0,05. Kedisiplinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hasil ini diketahui dari nilai  $F$  hitung (33,421) lebih besar dari nilai  $F$  tabel (3,24), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,618, memiliki arti bahwa variabel terikat (prestasi kerja pegawai) dipengaruhi oleh kombinasi dari variabel kedisiplinan dan pengalaman kerja sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% (100% - 61,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dan lain sebagainya.

**Kata Kunci: Kedisiplinan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja.**

## 1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang

perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo dengan

menjalankan tugasnya banyak dipengaruhi oleh disiplin yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk dijalankan sesuai kompetensi kerja. Setiap bidang dalam melaksanakan tugasnya diatur sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya yang diatur dalam realisasi pekerjaan. Setiap pegawai sesuai dengan bidang dan latar belakang bekerjanya tentunya telah banyak diisi oleh orang-orang yang berpengalaman dengan masa kerja yang cukup lama dan kemungkinan sudah menjelang pensiun. Seseorang dengan masa kerja yang sesuai dengan disiplin sudah menjadi kebiasaan untuk mengikuti aturan yang diatur sebagai acuan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Dari uraian di atas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo”**.

## **1.2 TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.1.1. Definisi Disiplin Kerja**

Pemberian definisi tentang disiplin kerja oleh para ahli belum dinyatakan secara sempurna namun banyak pendapat para ahli. Menurut Handoko (2016:84) memberikan pengertian disiplin kerja adalah : “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran yang muncul dari dalam diri seseorang akan lebih bermanfaat ketimbang kesadaran yang diatur oleh karena kepentingan. Kesadaran yang muncul dari dalam diri sendiri akan mengikat kedisiplinan.

#### **2.1.2. Aspek Disiplin Kerja**

Menurut Jackson H. John, (2016:201) menjelaskan bahwa ada 3

(tiga) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

#### **1. Disiplin waktu**

Diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### **2. Disiplin peraturan**

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

#### **3. Disiplin tanggung jawab**

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

#### **2.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Martoyo, (2016:90) mengatakan bahwa ada 4 (empat) indikator disiplin kerja diantaranya yaitu:

##### **1. Taat terhadap aturan waktu.**

Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

##### **2. Taat terhadap peraturan perusahaan.**

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## 2.2 Pengalaman Kerja

### 2.2.1. Defenisi Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Alex, S. (2017:88) pengalaman kerja adalah : “Suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya”. Pengalaman kerja akan tercipta dengan adanya pengetahuan dan keterampilan terutama jika pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki lebih spesifik untuk bidang tertentu. Pengalaman juga dapat diciptakan sendiri oleh sesuai dengan bidang yang ditekuni dan manfaat yang diterima telah teruji dengan benar.

### 2.2.2. Faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko (2017:78) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### 2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (Ardana. 2017:91) yaitu:

1. 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.
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## 2.3. Prestasi Kerja

### 1.3.1 Defenisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2016:151). Seseorang dengan prestasi kerja yang meningkat akan menyesuaikan diri dengan aktifitas kerja selama pekerjaan itu sesuai dengan bidang kerja yang biasa dilakoni sepanjang pekerjaan menarik dan disukai. Pola bertindak yang efektif dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan hasil yang relevan maksimal yang akan mendorong seseorang untuk menekuni bidangnya tanpa batas.

### 2.3.2. Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Luthans, F. (2016:78) mengatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu antara lain:

#### a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

#### b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

### 2.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Anwar, P. (2015:90) ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance appraisal*), antara lain:

#### 1. Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting

karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

#### 2. Ketepatan Waktu

Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

#### 3. Kualitas Pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya.

#### 4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan

Apakah karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 6. *Self Confidence*

Seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 7. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Apakah karyawan memiliki kebijakan (*judgment*) yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan.

## 8. Komunikasi Antar Karyawan

Kemampuan berkomunikasi karyawan, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.

## 9. Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

## 10. Kemampuan Menyampaikan Ide

Kehadiran dalam mengikuti rapat (*Meeting*) yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain, Tentunya hal ini akan mempunyai nilai tersendiri dalam penilaian kinerja seorang karyawan.

## 11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja. Secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

### 2.3.4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Martoyo, (2016:116), ada tiga pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan

#### a. Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

#### b. Sistem Peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen.

Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

#### c. Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

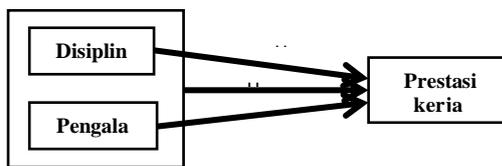
Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

## 2.4. Kerangka Berpikir

Disiplin kerja yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan akan mencapai hasil yang memuaskan yang didapat dilakukan dengan pengaturan siklus pekerjaan. Pekerjaan dengan manajemen waktu merupakan sebagian dari disiplin yang mampu bersinergi dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang potensial. Dengan membiasakan diri hidup dengan disiplin akan memberikan manfaat untuk semua anggota dalam organisasi. Hubungan yang dibentuk antara disiplin dengan prestasi kerja yang dinyatakan dalam bentuk hubungan pasial yaitu H1.

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pada kerangka pemikiran yang dibentuk terlihat

hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Diolah Peneliti, 2020

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memerlukan pengujian sehingga dapat dipastikan bahwa hipotesis dapat diterima dan ditolak. Hipotesis akan membantu memecahkan masalah yang sedang diteliti yang memerlukan pembuktian. Dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:

H1 : Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo

H2 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo

H3 :Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Pegawai Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo

## 3. METODE PELAKSANAAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober tahun 2020 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan riset yang berhubungan dengan kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2015:72) bahwa populasi adalah wilayah generalisi yang

yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo sebanyak 41 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

#### 3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *simple probability sampling*. Teknik ini didasarkan atas ciri – ciri atau sifat tertentu yang pandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri - ciri populasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiono, 2014:122). Dalam penentuan jumlah sampel penelitian digunakan menurut jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo sejumlah 41 orang.

### 3.3 Defenisi Operasional dan Variabel

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2015:173). Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi nilai variabel independen. Variabel dependen Y dalam penelitian ini adalah kinerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Sedangkan variabel bebas atau independen (X) adalah kedisiplinan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden.

#### 3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden. Hasil pengisian kuesioner berupa daftar pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan opini responden yang dinyatakan berupa angka-angka.

### 3.5 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Semakin tepat dan akurat teknik pengumpulan data yang digunakan maka akan sangat menentukan tingkat keakuratan data yang akan diperoleh untuk suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*):  
Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan membaca semua hal yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan seperti buku, majalah dll.
2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*):  
Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati. Metode ini dilakukan dengan :

a. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket untuk diajukan dan diisi oleh para pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo

b. Observasi

Teknik pengumpulan data suatu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung kegiatan yang ada.

### 3.6 Metode Analisa Data

#### 3.6.1 Statisitik Deskriptif

Menurut Adrianto (2016:234) yang termasuk data deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan perhitungan persentase dan melalui data statistik deskriptif juga dapat dilakukan dengan membandingkan rata rata data sampel atau populasi. Penyajian data statistik deskriptif dilakukan melalui pengumpulan data,

pengolahan data, penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

#### 3.6.2 Uji Instrumen

##### A. Validitas

Pengertian validitas menurut Sukadji (2016:59) adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sevilla yang dikutip oleh Husein Umar (2010:58), validitas adalah “merupakan derajat ketetapan dan kecermatan alat ukur penelitian tentang isi dan arti sebenarnya yang diukur. Validitas adalah kemampuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang diukur.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui kesalahan instrument adalah teknik korelasi product moment menurut Sugiyono (2010:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### B. Reabilitas

Pengertian reabilitas adalah sejauh mana hasil ukur suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran dilakukan berulang hasilnya relatif sama maka penelitian dianggap memiliki tingkat reabilitas yang baik. Menurut Sofian (2013:59), jika *reability coeficient* (alpha) nilainya >0,06 maka nilai variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* (  $\alpha$  ) dengan rumus sebagai berikut :

$$R\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha_t^2} \right)$$

#### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan apakah hasil estimasi regresi terbebas dari bias yang mengakibatkan data tidak valid sehingga regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Uji asumsi klasik

digunakan untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal. (Manurung (2005:48)

#### A. Normalitas

Untuk memastikan terdistribusi normal atau tidak sebuah penelitian digunakan uji normalitas pada One Sample Kolmogrov Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2015:26) sebuah penelitian dikatakan terdistribusi normal terjadi jika signifikansi diatas 0,05.

#### B. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji regresi linier pada korelasi antar variabel bebas. Model regresi linier yang baik jika tidak ada korelasi pada variabel independen.

#### C. Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan varians dari residu untuk semua pengamatan dalam model regresi linier.

#### 3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan kriteria satu variabel dependen dan dua variabel independen. Sesuai dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Menurut Sugiyono, (2016:277), mengemukakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### 3.6.5 Uji Hipotesis

##### A. Uji – t (Uji Parsial)

Uji – t bertujuan melihat secara parsial hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel  $X_1$  adalah disiplin kerja,  $X_2$  adalah pengalaman kerja terhadap  $Y$  yaitu prestasi kerja secara terpisah atau parsial.

Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

a.  $H_a$  diterima.

##### B. Uji – F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji signifikansi pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (n-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

##### C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel  $X$  (keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap  $Y$  (kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal) secara simultan. Agar dapat mengetahui koefisien determinasi berganda dibutuhkan bantuan menggunakan program SPSS. Ghozali, (2011: 97) menyatakan bahwa “Apabila  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun apabila  $R^2$  mendekati 0 (nol), hal ini berarti semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat”.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pariwisata dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dipimpin oleh Kepala Dinas yang

berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pariwisata dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-Laki	18	43,90
2	Perempuan	23	56,10
Jumlah		41	100.00

pariwisata dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi yang digunakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Karo dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk memaksimalkan semangat kerja pegawai.

#### 4.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai Pengaruh Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo menyebutkan bahwa jumlah Pegawai sebanyak 41 orang dengan rincian sebagai berikut :

##### 4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisa terhadap responden

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (orang)	Persentase
1	II	8	19,05
2	III	23	54,76
3	IV	10	23,81
Jumlah		41	100.00

berdasarkan karakteristik jenis kelamin terlihat pada tabel sebagai berikut:

##### Tabel 4.2.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Diolah Peneliti

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau setara dengan 43,90 persen dan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang yang setara dengan 56,10 persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh perempuan sebanyak 23 orang.

##### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang diuraikan pada tabel sebagai berikut:

##### Tabel 4.2.2: Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	S2	6	14,63
2	S1	24	58,54
3	D3	4	9,76
4	SMA	7	17,07
Jumlah		41	100.00

##### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan yang diuraikan pada tabel sebagai berikut:

##### Tabel 4.2.3: Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat

##### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja terhadap 41 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.2.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	3	7,32
2	6 – 10 Tahun	7	17,07
3	11 – 15 Tahun	15	36,59
4	16 – 20 Tahun	11	26,83
5	> 20 Tahun	5	12,20
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

### 4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan nilai  $r$  dan  $r$  tabel untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan. Jika  $r$  hitung <  $r$  tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  maka dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Reliabilitas

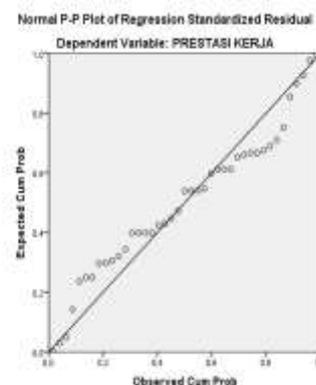
Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali

pada waktu yang berbeda. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha cronbach*. Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Menurut Sunyoto (2007:107) mengatakan nilai *reliability coefficient* (alpha) lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalisasi antara lain analisis grafik. Menurut Ghazali (2005:110) bawah data normal adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik historam menunjukkan pola distribusinormal (menyerupai lonceng). Sebuah data pengamatan dalam penelitian dapat dikatakan memenuhi normalitas dapat dilakukan dengan mengetahui gambar pada P-P Plot. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada tabel berikut:



Sumber : Diolah SPSS V22

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi dinamakan terdapat problem multikolieritas maka seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel. Menurut Ghozali (2005:92) untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerace < 10 atau dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10.

**Tabel 4.4.2. : Uji Multikolinieritas**

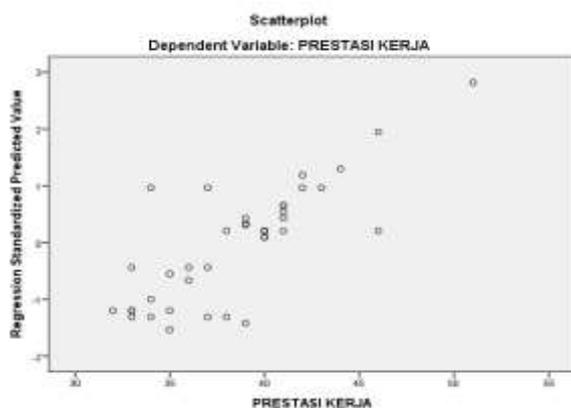
Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error	Beta	Partial			Partial	Partial	Tolerance		
1	(Constant)	8.842	1.852		4.773						
	Kedisiplinan	1.204	.178	.738	6.763	.000	.799	.793	.888	.884	1.137
	Pengalaman Kerja	.301	.201	.137	1.500	.138	.429	.398	.127	.884	1.137

**Sumber : Diolah SPSS V22**

Tabel diatas terlihat bahwa nilai VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi yang kurang dari 10, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas/kolerasi antar variabel bebas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik Scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada tabel berikut.



**Sumber : Diolah SPSS V22**

#### Gambar 4.3. 4 : Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS V22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.4.4 : Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error	Beta	Partial			Partial	Partial	Tolerance		
1	(Constant)	8.842	1.852		4.773						
	Kedisiplinan	1.204	.178	.738	6.763	.000	.799	.793	.888	.884	1.137
	Pengalaman Kerja	.301	.201	.137	1.500	.138	.429	.398	.127	.884	1.137

**Sumber : Diolah SPSS V22**

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.5.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau

berubah sifat dan perilakunya (Rivai, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai diketahui nilai  $t$  hitung (7,023) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2,022). Disamping itu, nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

#### **4.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Robbins dan Timothy (2008) dalam Triton PB (2010) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja dalam diri pegawai akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman pegawai tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja pegawai itu sendiri. Adanya bekal pengalaman tentu mendorong naiknya prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2016), Suryaningsih (2014), dan Hanyani Topan (2015) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu, pimpinan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo perlu memberikan perhatian khusus terhadap hal ini, terutama dalam memberikan pelatihan-pelatihan kerja kepada para pegawai sehingga para pegawai dapat meningkatkan pengalaman bekerjanya dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi pegawaim itu sendiri.

#### **4.5.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi

kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hasil ini diketahui dari nilai  $F$  hitung (33,421) lebih besar dari nilai  $F$  tabel (3,24), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harjono (2016), Suryaningsih (2014), dan Hanyani Topan (2015) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **5. SIMPULAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :  $Y = 8,442 + 1,236 X_1 + 0,365 X_2$ , artinya jika diasumsikan kedisiplinan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja ( $Y$ ) adalah sebesar constanta atau 8,442 dan kenaikan 1 satuan variabel kedisiplinan maupun pengalaman kerja akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 8,442.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai diketahui nilai  $t$  hitung (7,023) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2,022). Disamping itu, nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung (1,300) lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (2,022). Disamping itu, nilai

signifikansinya sebesar 0,201 lebih besar dari 0,05.

4. Kedisiplinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hasil ini diketahui dari nilai F hitung (33,421) lebih besar dari nilai F tabel (3,24), dan nilai significansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
5. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,618, memiliki arti bahwa variabel terikat (prestasi kerja pegawai) dipengaruhi oleh kombinasi dari variabel kedisiplinan dan pengalaman kerja sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% (100% - 61,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Pimpinan perlu lebih meningkatkan lagi kedisiplinan para pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan hubungan yang negatif yang berarti tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja maka perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan bahwa pengalaman menjadi sebuah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: kompetensi, pengembangan karier, pendidikan, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan. Dan mengembangkan model penelitian dengan

melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi guna mengetahui variabel yang memperkuat dan memperlemah prestasi kerja pegawai.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik (ed. 6)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto., & Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gomes, F. Cardoso 2015, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Handoko, T., & Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hani T Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Sayuti, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Muhammadiyah university Press, Surakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2017. *Manajemen Personalia* Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*. Surakarta: UMS.
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, & Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFPE-UGM.
- Mathis L.Robert & Jackson H.John, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.
- Mulyono Mauled, 2016, *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadadari, H 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta, Gadjah Mada Press
- Nitisemito., & Alex, S. 2017. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia
- Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika Indonesia.
- Payaman Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin., & Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Siagian., & Sondang, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siregar, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siswanto, 2016. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2017. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media