

The influence of discipline and work experience on the achievement of employees in Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Karo

Lamminar Hutabarat^{1*}, Jhon Fokker Skylab Purba², Lofina Iga Panggabean³,
Elviyanti Putri Harefa⁴, Lidiakando⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

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.

Keywords: Discipline, Work Experience, Job Performance

*Corresponding author: email: hutabaratmin23@gmail.com

Pengaruh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Karo

Lamminar Hutabarat^{1*}, Jhon Fokker Skylab Purba², Lofina Iga Panggabean³,
Elviyanti Putri Harefa⁴, Lidiakando⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

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 constanta 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 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. 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, Prestasi Kerja

*Penulis korespondensi: email: hutabaratmin23@gmail.com

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

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.

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

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 pekerjaannya 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. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo
3. Apakah kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pada Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo ?

II. Uraian Teoritis

2.1. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

Menurut Rosidah. (2017:67) pengertian 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 yang tidak tertulis”.

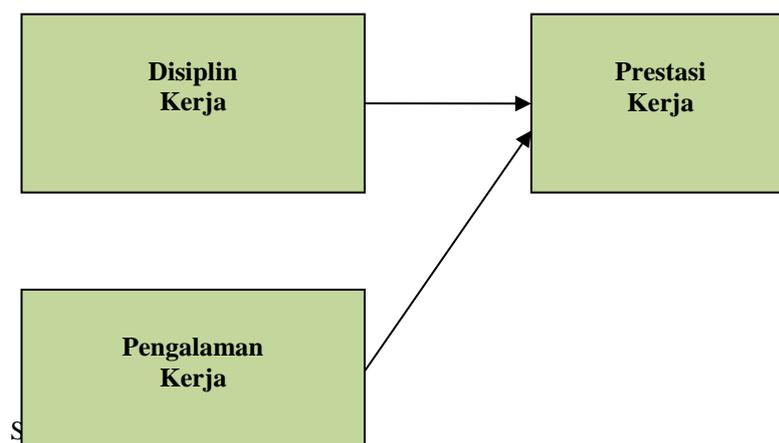
2. Pengalaman Kerja

Menurut Alex, S. (2017:88) pengalaman kerja adalah : “Suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya”.

3. Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2016 : 135), dalam mengungkapkan sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya,

2.2. Kerangka Konseptual



S
Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2020

Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo
- H₂ Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo.
- H₃ Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi kerja Pada Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo

III. Metode Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan Juni tahun 2020

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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 populasi.

2. Sampel

Sampel penelitian berjumlah 41 pegawai pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo dengan *simple probability sampling*.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X₁)	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 yang tidak tertulis. (Rosidah., 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan waktu 2. Peraturan perusahaan 3. Aturan perilaku 4. Peraturan lainnya 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 	<p>Skala Likert</p>
Pengalaman kerja (X₂)	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. (Alex, S. 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masa kerja 2. Pengetahuan dan ketrampilan 3. Pekerjaan dan peralatan 	<p>Skala Likert</p>
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P. Hasibuan, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Ketepatan waktu 3. Kualitas 4. Waktu pengerjaan 5. Pengetahuan teknis 6. Ketergantungan terhadap karyawan lain 7. Menyesuaikan diri 8. Komunikasi antar karyawan 9. Kerjasama tim 10. Meyampaikan ide 11. Mengatur pekerjaan 	<p>Skala Likert</p>

Sumber: Olahan Penulis (2020)

IV. Hasil Penelitian

4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 2 Statistik Deskriptif

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
	Jumlah	41	100

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Data statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 26 responden dengan tingkat pendidikan minimum adalah SD dan sekolah paling tinggi adalah S2. Untuk tingkat golongan bahwa dari 26 pegawai dengan golongan paling rendah adalah Ia dan golongan paling tinggi adalah IV b. Untuk tingkat pegawai struktural dan pejabat paling banyak adalah fungsional.

4.2. Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

KEDISIPLINAN (X1)		R hit	R tab	Ket
1	Aturan waktu	0,598	0.3081	Valid
2	Peraturan perusahaan	0,576	0.3081	Valid
3	Aturan perilaku	0,637	0.3081	Valid
4	Peraturan lainnya	0,598	0.3081	Valid
5	Kemandirian	0,576	0.3081	Valid
6	Komitmen kerja	0,637	0.3081	Valid
PENGALAMAN KERJA (X2)				Valid
1	Masa kerja	0,393	0.3081	Valid
2	Pengetahuan dan ketrampilan	0,447	0.3081	Valid
3	Pekerjaan dan peralatan	0,389	0.3081	Valid
PRESTASI KERJA (Y)				Valid
1	Pengetahuan	0,511	0.3081	Valid
2	Ketepatan waktu	0,598	0.3081	Valid
3	Kualitas	0,576	0.3081	Valid
4	Waktu	0,637	0,4227	Valid
5	Pengetahuan tehnis	0,539	0.3081	Valid
6	Ketertarikan terhadap karyawan lain	0,638	0.3081	Valid
7	Menyesuaikan diri	0,426	0.3081	Valid
8	Komunikasi antar karyawan	0,472	0.3081	Valid
9	Kerjasama tim	0,536	0.3081	Valid
10	Meyampaikan ide	0,606	0.3081	Valid
11	Mengatur pekerjaan	0,434	0.3081	Valid

Sumber: Olahan Penulis (2020)

4.3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	21

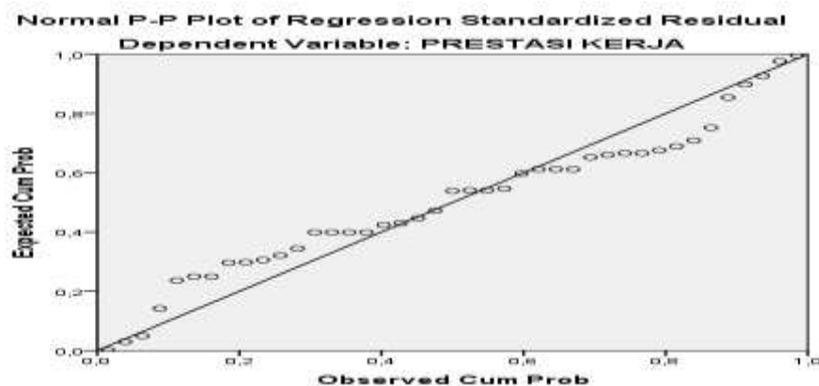
Sumber: Olahan penulis (2020)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel loyalitas, kinerja dan kepuasan kerja seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,741 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

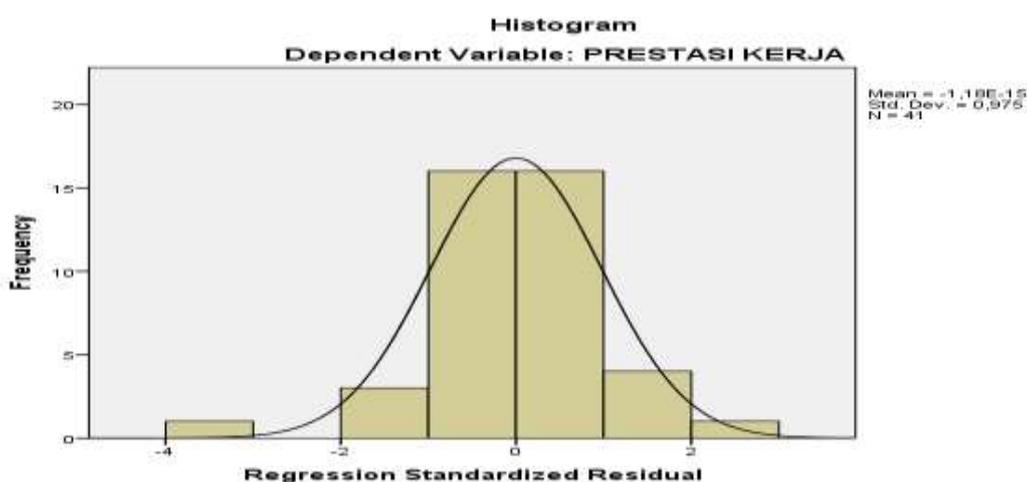
4.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.



Sumber: Olahan penulis (2020)



Sumber: Olahan penulis (2020)

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

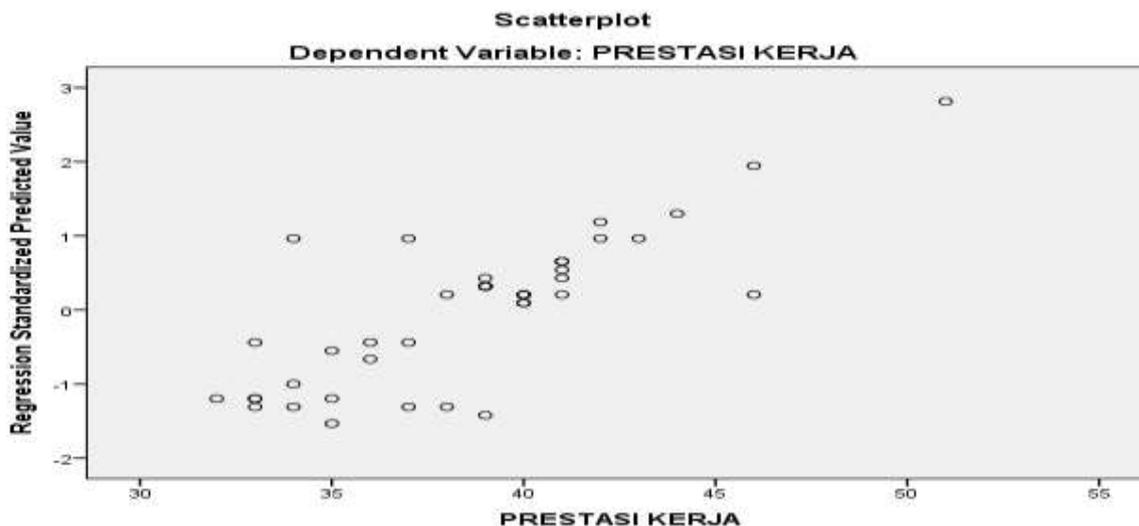
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,442	3,852		2,192	,035					
	KEDISIPLINAN	1,236	,176	,738	7,023	,000	,788	,752	,686	,864	1,157
	PENGALAMAN KERJA	,365	,281	,137	1,300	,201	,409	,206	,127	,864	1,157

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Olahan penulis (2020)

Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas / kolerasi antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan penulis (2020)

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. Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VF
1	(Constant)	8,442	3,852		2,192	,035					
	KEDISIPLINAN	1,236	,176	,738	7,023	,000	,788	,752	,686	,864	1,157
	PENGALAMAN KERJA	,365	,281	,137	1,300	,201	,409	,206	,127	,864	1,157

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Olahan penulis (2020)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 8,442 + 1,236 X_1 + 0,365 X_2 \dots\dots\dots(1)$

Keterangan : Y = Prestasi kerja, X_1 = Kedisiplinan, X_2 = Pengalaman kerja. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Jika diasumsikan kedisiplinan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar constanta atau 8,442.
2. Pada persamaan juga terdapat nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 1,236, dan pada variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,365. Nilai koefisien ini memiliki arti bahwa jika kedisiplinan (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,236. Dan jika variabel pengalaman kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,365.

5. Uji t

Tabel 6 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,586	1,663		,353	,728					
KOMPENSASI	,189	,084	,335	2,246	,035	,637	,424	,283	,714	1,400
PENGEMBANGAN KARIR	,343	,091	,565	3,788	,001	,744	,620	,478	,714	1,400

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

a. Pengaruh Variabel Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. 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.

b. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

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.

6. Uji F

Tabel 7 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,727	2	212,863	33,421	,000 ^b
	Residual	242,029	38	6,369		
	Total	667,756	40			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KEDISIPLINAN

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan tabel 4.10. di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung (33,421) lebih besar dari nilai F tabel (3,24), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo, artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima.

7. Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,798 ^a	,638	,618	2,524	,638	33,421	2	38	,000	2,517

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, maka dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,618. Nilai ini 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

V. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja

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

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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. 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. Penelitian dilakukan oleh Wanton tahun 2011, Bajiduhu tahun 2012, Juniar tahun 2015 menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t table.

c. 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. Selain itu 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. 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.

VI. Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

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 signifikansinya 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.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya menyangkut kedisiplinan, pengalaman kerja dan prestasi kerja yang dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 41 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbeda dan kondisi yang berbeda.

6.3 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.

Kepustakaan

- 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.
- 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: BPFE-UGM.
- Mathis L.Robert & Jackson H.Jhon, 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: BPFE.
- 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.