

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
KABUPATEN BARITO TIMUR.**

Nana Wariati

(Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur)

Dahnier

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Tinik Sugiati

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the influence of labor discipline and work experience on the performance of employees at the Department of Finance and Asset Management Revenue East Barito Regency either simultaneously or partially. The independent variables were examined consisted of work discipline variables (X1), work experience (X2), while the dependent variable is the performance of employees (Y)

This type of research uses explanatory research. The study population includes employees of the Department of Finance and Asset Management Revenue East Barito District totaling 67 people who serve as the respondent, using census / saturation sampling, data analysis using multiple linear regression.

Results showed simultaneously through the F test in the can that work discipline variable (X1) and work experience (X2) berpengaruh significantly on employee performance (Y). Partially through t test, in that the independent variables which can include work discipline significantly affect performance and work experience significantly affect performance. Work experience greater influence than the discipline of work, it is because employees who have more work experience, able to make a positive contribution to each employee who has no experience.

Keyword:

Discipline Work, Work Experience and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel bebas yang di teliti terdiri dari variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y)

Jenis penelitian menggunakan explanatory research. Populasi penelitian meliputi pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur yang berjumlah 67 orang yang dijadikan sebagai responden, menggunakan metode sensus/sampling jenuh, Analisis data menggunakan regresi Linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan melalui uji F di dapat bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial melalui uji t, di dapat bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, mampu memberikan kontribusi positif pada setiap pegawai yang belum memiliki pengalaman.

Kata Kunci :

Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan disiplin kerja.

Kedisiplinan kerja yang dilaksanakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dimana masih terlihat adanya sebagian pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan adanya sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi/sore, dimana terlihat pada disiplin tepat waktu, yaitu pada perilaku waktu datang, dan perilaku waktu pulang kerja, pegawai masih perlu diperbaiki, hal ini terlihat pada kebiasaan pegawai yang masuk kerja siang (Jam 08.00 wib) dan pulang lebih awal (Sebelum Jam 15.15 wib), dari ketentuan masuk kerja Jam 07.15 wib dan pulang Jam 15.30 wib. Dimana indikasi ini terlihat pada absensi tingkat kehadiran

pegawai yang datang terlambat sehingga tidak bisa mengikuti apel pagi, dan pulang lebih cepat sehingga tidak mengikuti apel sore

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan masih adanya pertentangan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rio Marpaung & Tri Dinda Agustin (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy, Z (2013), Mohammad Iman, Peggy A, Mekel & Greis M. Sendow (2014), menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum menyadari berapa pentingnya tingkat kedisiplinan di dalam suatu organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Beberapa Penelitian terdahulu menunjukkan masih adanya pertentangan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gina Dokko, steffani L. Wilk & Nancy P. Rothbard (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja sebelumnya memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja melalui tugas, pengetahuan dan keterampilan. Namun menurut Bhargava R. Kotur & Anbazhagan (2014), menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman kerja dalam hal kinerja, karena kinerja karyawan tergantung pada pengalaman kerja mereka, di sisi lain Chalimatus Sa'diyah & Hermin Endratno (2013), menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak pada posisi tertentu akan lebih menguasai pekerjaan sehingga akan bekerja dengan baik atau dengan kata lain kinerja mereka lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas maka, perlu dilakukan adanya sebuah penelitian empirik yang menganalisis lebih mendalam dan menguji ***“Pengaruh Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur ”***.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?
3. Apakah Pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?

3. Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur?

Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu untuk berkontribusi dalam hal pengimplementasian hasil atas pengujian empiris terhadap variabel yang di teliti, dengan manfaat penelitian sebagai berikut :

Manfaat Akademis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Untuk dapat di digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
2. Untuk pihak lain dapat memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu dapat mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Manfaat Praktis

Manfaat Penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Pihak yang terkait dalam penelitian ini terutama Dinas PPKAD Kabupaten Barito Timur, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan supaya tercapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didukung oleh beberapa indikator penelitian dari variabel independen yang terdiri dari Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap kinerja.
2. Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Dinas PPKAD Kabupaten Barito Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku seZrta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah : kehadiran, ketaatan pada paraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja.

Pengalaman Kerja

Definisi Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggungjawab.

Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai

Moeheriono dalam Ma'ruf Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituang melalui perencanaan strategi suatu organisasi, indikator dari kinerja adalah Efektifitas, efisien, kualitas dan ketepatan waktu.

Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:549) Penilaian Kinerja adalah merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Mulyadi dan Johny Setyawan (1999) dalam Rivai (2009:604).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Marwansyah (2014:135), karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

Pengaruh Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, terhadap kinerja

Rivai (2009:824) dalam teorinya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi yaitu melalui disiplin diri, karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang

pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

Penelitian Terdahulu

Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan (2014) meneliti tentang “*Education and Work – Experience – influence on the Performance*”

Gina Dokko, Steffanie L. Wilk, & Nancy P. Rothbard (2009), meneliti tentang “*Unpacking prior experience : How Career History Affects Job Performance*.”

Chalimatus Sa’diyah & Hermin Endratno (2013), Meneliti tentang *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*.

Rinoldy, Z (2013), meneliti tentang *Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

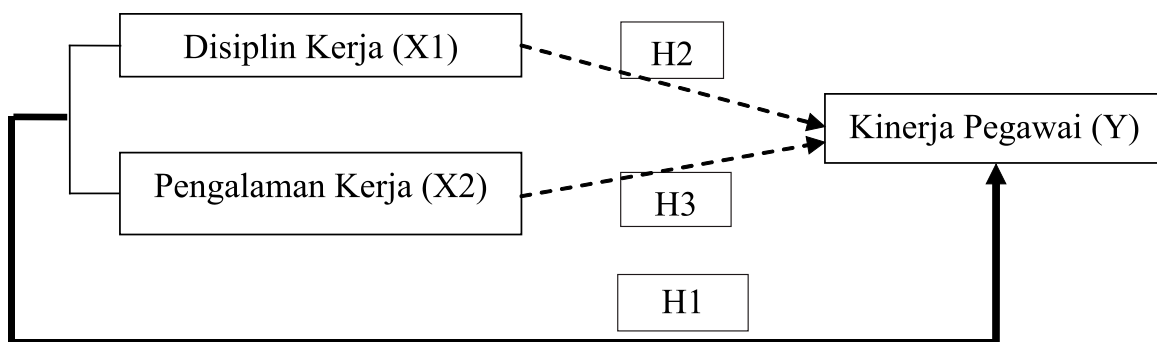
Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel & Greis M. Sendow (2014) meneliti tentang *Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*.

Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013) meneliti tentang *Pengaruh pengawasan dan Disiplin kinerja Terhadap Kinerja*.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Gambar 3.1 Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti, 2013

Keterangan : Pengaruh secara Simultan

Pengaruh secara Parsial

- Sumber: H1: Rivai, (2009:824), Marwansyah (2014:135545), Moeheriono dalam Ma'ruf Abdullah (2014:152)
- H2: Rinoldy, Z (2013), Mohammad Iman, Peggy A. Mekel & Greis M. Sendow (2014)
- H3: Bhargava R. Kotur & Anbazhagan (2014) Chalimatus Sa'diyah & Hermin Endratno (2013)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory Research*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan *cross sectional*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur Kabupaten Barito Timur, sedangkan objek penelitian adalah Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur Kabupaten Barito Timur.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur Kabupaten Barito Timur yang berjumlah 67 (enam puluh tujuh) orang.

Pengukuran Variabel

Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut : Sangat setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak setuju (TS) dengan skor 2, Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dengan menggunakan SRESID dan ZPERED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) berarti terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010:201).

2. Uji Normalitas

Uji bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Santoso 2010:210). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*

dan normal *probability plot* dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dimaana jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model memenuhi asumsi normalitas dan jika menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan *uji Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria probalitas adalah sebagai berikut Ghozali (2007:112)

1. Bila nilai signifikan *uji Kolmogorov-Smirnov* bernilai di bawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
2. Bila nilai signifikan *uji Kolmogorov-Smirnov* bernilai di atas 0.05 maka data berdistribusi normal.

Sumber Data

1. Data primer adalah data yang didapat melalui pembagian kuesioner terhadap responden dalam hal ini adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan data yang diambil dari Arsip Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Metode Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan program SPSS, di mana rumus statistik yang digunakan adalah *Linear Multiple Regression* (regresi linier berganda), di mana fungsinya adalah :

$$Y = f(X)$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), secara lengkap hubungan antara variabel tersebut sebagai berikut :

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

Dimana,

Y : Kinerja

a : konstanta

b₁ , b₂ , : Merupakan koefisien regresi

X₁ : Disiplin

X₂ : Pengalaman

e : Error

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98)

Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan F_{hitung} yang terdapat dalam analysis of variance. Untuk menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* df = (n-k) dan (k-1) dimana n adalah jumlah observasi. Adapun kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan jika F_{hitung} < F_{tabel} H₀ diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya untuk menguji pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97).

Untuk menentukan nilai statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* $df = (n-k-1)$ dan dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak demikian pula sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008:178) pengujian valid tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan syarat minimum pada butir, yaitu jika harga korelasi atau $r=0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid, bila skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai pearson corellation lebih dari 0,3 maka dapat disimpulkan secara keseluruhan hasil pengujian kuesioner dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat minimalnya. Berdasarkan hasil nilai alpha cronbach disiplin kerja $0.723 > 0.60$, nilai alpha cronbach pengalaman kerja $0.799 > 0.60$ dan nilai alpha cronbach kinerja $0.747 > 0.60$ maka semua variabel terikat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis linear regresi berganda Konstanta sebesar 6,358 artinya jika disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilai 0 (nol), maka kinerja pegawai sebesar 6.358. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0.416 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% atau 1 tingkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 atau 41,6%. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,618 artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% atau 1 tingkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,618 atau 61.8% dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien Adjusted R Square R^2 sebesar 0,522 yang berarti besarnya nilai seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 52,2%. Selain variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja, ada faktor diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 47.8 %.

Pengujian Hipotesis Uji F (simultan) dan Uji t (parsial)

1. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen yaitu disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent yaitu kinerja. Tingkat signifikan F dari tabel diatas diperoleh 0,000 dan nilai $0,000 < 0,05$ (taraf nyata) yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan tersebut F_{hitung} sebesar 36.983 lebih besar dari F_{tabel} 67 orang responden yaitu 2,742. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebasnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Hasil regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana dalam tabel 5.14 di peroleh nilai $t_{hitung} = 3,919 > t_{tabel} 1,996$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Variabel pengalaman kerja berpegaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dn Aset Kabupaten Barito Timur.

Hasil regresi antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana dalam tabel 5.14 di peroleh nilai $t_{hitung} = 6,163 > t_{tabel} 1,996$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa variable pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis yang dikembangkan atas variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja serta kinerja, adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis Pertama membuktikan bahwa Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
- b. Hipotesis Kedua membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
- c. Hipotesis ketiga membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja, maka dapat diimplikasikan sebgai rekomendasi kebijakan yang strategis dalam peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang baik terhadap tujuan instansi.

- a. Peran pimpinan instansi/kepala dinas harus lebih aktif agar dapat mendorong pegawai dalam pencapaian ujuan instansi`
- b. Instansi harus lebih meningkatkan perhatian terhadap aturan disiplin kerja baik pada kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengambil sampel yang relatif sedikit berjumlah 67 orang. Penelitian ini hanya mengangkat dua variabel independent yaitu disiplin kerja dan pengalaman

kerja, sedangkan variabel dependent yaitu kinerja. Penelitian ini hanya mengangkat satu obyek penelitian saja yaitu Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

PENUTUP

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan berdasarkan temuan-temuan dalam bahasan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Saran

Saran Secara Teoritis

1. Bagi Peneliti selanjutnya dapat memperluas ukuran populasi dan sampel dengan menggunakan teknik sampling yang berbeda.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah variabel penelitian, selain variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengangkat penelitian diperusahaan yang oriented (orientasi laba).

Saran Secara Praktis

1. Bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur, diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja melalui kontrol absensi, dan pengawasan aturan disiplin kerja baik secara pemberian sanksi/hukuman terhadap pelanggaran disiplin agar dapat menunjang kinerja yang lebih baik.
2. Bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur, diharapkan dapat memberikan reward (hadiah), maupun promosi ke jenjang yang lebih tinggi kepada pegawai yang memiliki prestasi dan masa kerja yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo
- Dokko Ginna, Steffanie L. Wilk & Nancy P. Rothbard, 2009, *Unpacking Prior Experience: How Career History Affect Job Performance*, Vol.20, No. 1, Januari-February 2009, pp. 51-68. ISSN 1047-7031 EISSN 1526-5455 I 09 I 2001 I 0051
- Ghozali Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Imam, 2007 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kotur S, Bhargava & Anbazhagan, 2014, Education and Work-Experience - Influence on the Performance, (*IOSR-IBM*).e-ISSN: 2278-487. p-ISSN: 2319-7668, Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP104110. www.iosrjournals.org
- Marpaung Rio & Tri Dinda Agustin, 2013, Pengaruh Pengawasan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan; Tahun III No.8, Maret 2013 :141-164*
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ALFABETA, cv. Bandung
- Rinoldy. Z, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen. Vol.1 No.1 Januari – April 201, ISSN : 2338 – 123X*
- Rivai Veithzal & Ella Jauvanni Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia u n t u k Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sa'diyah Chalimatus & Hermin Endratno, 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja. *Jurna Bisnis Dan Manajemen (JBMA) Vol. 1, No. 1, September 2013. Hal.74-86. ISSN: 2338-9729*
- Santoso Singgih, 2002, *Statistik Multivariat*, PT Elex Media Komoutindo, Jakarta
- Singgih, 2010, *Statistik Parametrik. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Elex Media Koputindo, Jakarta
- Tindow Mohammad Iman, Peggy A. Mekkel & Greis M. Sendow, 2014, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Sulut Cabang Calaca, *Jurnal EMBA. Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal 1594-1606. ISSN 2303-1174*