

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
PEMERINTAHAN KECAMATAN  
SIBOLGA SAMBAS**

**Bella Saputri Tanjung**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga  
Bellasaputri13112000@Gmail.Com

**Mansur Tanjung**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga  
Mansurtanjung14@Gmail.Com

**Nurainun Hasibuan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga  
Nurainunhsb.Sibolga@Gmail.Com

**ABSTRACT**

*Writing this thesis aims to determine the effect of work discipline and work experience on employee performance at the Sibolga Sambas government office. The problem encountered in this study is that there are still employees who are not disciplined and lack experience in their work.*

*The formulation of the problem in this research is Is There Any Influence Of Work Discipline And Work Experience On Employee Performance At The Sibolga Sambas Government Office? While the purpose of this study was to find out whether there is an influence of work discipline and work experience on employee performance at the Sibolga Sambas Government Office? The proposed hypothesis is that there is an effect of work discipline and work experience on employee performance at the Sibolga Sambas government office. The population in this study were PNS and THL employees at the Sibolga Sambas District Government Office totaling 70 people. The data collection technique is done by distributing questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis.*

*The results of the study show that the relationship between work discipline and work experience on employee performance is a strong category, where the calculation of the normality of the data is 1.65. While the coefficient of determination obtained 26.3%. T-test > t table 3,810 > 2,02108 at a significance level of 0.0000 < 0.05. The equation of the simple linear regression model is  $Y = 36,112 + -0,512$ .*

*It can be concluded that,  $H_a$  is accepted. For this reason, it is recommended that companies pay attention to the application of work discipline and work experience in order to improve employee performance. However, this application is not the only strategy that must be done, because there are many other strategies to improve employee performance which are not the author's study.*

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

**ABSTRAK**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan sibolga sambas. Masalah yang dijumpai dalam penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang tidak disiplin dan kurang berpengalaman terhadap pekerjaannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sibolga Sambas? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sibolga Sambas? Hipotesis yang di ajukan yaitu Ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sibolga Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS dan THL Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah kategori kuat, dimana perhitungan normalitas data sebesar 1,65. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh 26,3%. Uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,810 > 2,02108$  pada tingkat signifikansinya  $0,0000 < 0,05$ . Persamaan model regresi linear sederhana adalah  $Y = 36,112 + -0,512$ .

Dapat disimpulkan bahwa,  $H_a$  diterima. Untuk itu disarankan hendaknya perusahaan memperhatikan penerapan Disiplin kerja dan Pengalaman kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun penerapan ini bukan satu-satunya strategi yang harus dilakukan, karena masih banyak strategi yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bukan merupakan kajian penulis.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja*

## LATAR BELAKANG

Peran Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya manusia menjadi elemen utama dibanding dengan sumber daya lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka Sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya yang lain dapat berjalan.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang memiliki Disiplin, Kompetensi, Pengalaman bahkan berdedikasi tinggi terhadap organisasi sehingga kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (**Ardana, dkk 2013:3**). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja organisasi dari segi pendapatan dan pengeluaran.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu pegawai. Pegawai merupakan elemen penting dalam organisasi karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional organisasi. Apabila kinerja pegawai rendah, maka akan menjadi hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya (**Ardana, dkk 2013:3**). Hal tersebut membuat organisasi melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Organisasi perlu memperhatikan pegawai mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan terciptanya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (**Hasibuan, 2016:193**).

Kecamatan Sibolga Sambas merupakan salah satu kecamatan di Kota Sibolga, yang terdiri dari 4 kelurahan dan berpenduduk 12.282 jiwa. Peran disiplin dan pengalaman kerja sangat penting dalam kelangsungan pemerintahan di kecamatan Sibolga Sambas.

Peningkatan Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja yang sesuai oleh organisasi diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri pegawai, untuk memajukan suatu organisasi. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja pegawai.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik, jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **Rivai (2013:825)**, “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Selanjutnya menurut **Hasibuan (2014:193)**, menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (**Mangkunegara, 2013:129**).

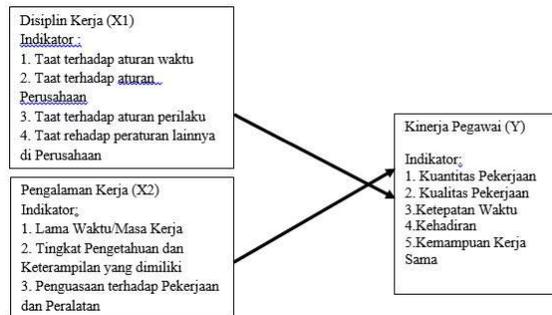
Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja yang sangat erat terhadap kinerja, dimana tingkat disiplin seseorang akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan oleh perbuatan atau tingkah laku pegawai berupa ketaatan terhadap aturan, etika, norma dan kaidah yang harus dilaksanakan seorang pegawai.

### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberi peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan, dalam mencapai tujuan maka seorang pegawai haruslah memiliki pengalaman kerja dalam bidang kerjanya. Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan.

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber :Sutrisno (2013), Rosinta Romauli (2014), dan Bangun (2012)

Gambar 2.1

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif. Dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih. **Sugiyono (2006:2)** menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan datadan kegunaan tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Penelitian inidimana variabel- variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Sesuai dengan pendapat **Sugiyono (2007:35)** menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian.

### Teknis Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument (**Arikunto, 2012:211**). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkandata variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut **Sugiyono (2017:125)** nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid.

Uji validitas ini dilaksanakan terhadap pegawai Kantor Pemerintahan Sibolga Sambas dengan menggunakan rumus korelasi *Productmoment* dari *pearson*, yaitu: Rumus uji validitas:

$$n\sum xy - \sum x \sum y$$

$$r = \frac{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi *pearson product moment*  
X1, X2 = Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja,  
Y = Kinerja  
N = Ukuran sampel atau banyak data dalam sampel

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alatukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut **Sugiyono (2016:348)**, reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut *reliable* apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Cronbac's Alpha*.

Rumus uji relabilitas:  $kr$

$$\frac{\alpha}{1+(k-1)}$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas  
r = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel  
k = Jumlah faktor yang membentuk sub variable

Menurut **Priyatno (2013:30)**, Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6.

### Uji Normalitas

Menurut **Situmorang dan Lutfi (2012:79)** tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Distribusi data yang berbentuk lonceng yang simetris adalah data yang baik yang mempunyai pola distribusi normal yang distribusi datanya tidak menceng kekiri maupun kekanan. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kreteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika angka signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data mempunyai distribusi normal.
- Jika angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi normal.

### Uji Koefieisn Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi ( $r^2$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda.

Dilihat dari jenis penelitian ini yang merupakan penelitian kuantitatif, metode analisis data dengan menerapkan analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Menurut **Gujarati (2011:20)** analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linear (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini digunakan koefisien korelasi.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

#### Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

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

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t Tabel

dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan Ha Ditolak.

#### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas secara gabungan terhadap variabel terikat (**Sarwono, 2012:88**).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

##### a. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternative (Ha) dalam Uji F dari penelitian ini adalah:

Ho = Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Ha = Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

##### b. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan dalam keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf

signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanting dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut:

1. Jika nilai signifikan  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
Nilai signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25 pada table ANOVA dalam kolom Sig

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Responden

Menurut **Ghozali (2015:19)** Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi.

Statistik deskriptif responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian. Berdasarkan jawaban angket yang diterima dapat diketahui karakteristik/identitas responden, terlihat dalam tabel dibawah ini.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Data Responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	54%
2	Perempuan	32	46%
	Jumlah	70	100%

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (54%) dan perempuan 32 orang (46%).

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan usia pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Data responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 25 Tahun	12	17%
2	26 - 40 Tahun	40	57%
3	41 - 58 Tahun	18	26%
	Jumlah	70	100%

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berusia 26 s.d 40 tahun sebanyak 40 orang (57%), dan usia responden yang paling sedikit pada usia 20 s.d 25 tahun sebanyak 12 orang (17%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Data responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan-SLTA / Sederajat	23	33%
2	Pendidikan-S1	47	67%
	Jumlah	70	100%

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, 2022*

Pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai pada kantor pemerintahan kecamatan sibolga sambas yaitu pada jenjang pendidikan SMA berjumlah 23 orang (33%) dan jenjang pendidikan S1 berjumlah 47 orang (67%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh tabel tentang jumlah responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Data responden Berdasarkan masa kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-5 tahun	20	29%
2	6-10 tahun	22	31%
3	Lebih dari 10 tahun	28	40%
	Jumlah	70	100%

*Sumber : Kantor Kecamatan Sibolga Sambas, 2022*

Pada tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai kantor camat yang paling banyak pada masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 28 orang (40%), masa kerja 6 s.d 10 tahun berjumlah 22 orang (31%) dan masa kerja 0 s.d 5 tahun berjumlah 20 orang (29%).

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji Reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	<i>Cronback's Alpa</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,837	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0,844	Reliabel
3	Kinerja	0,87	Reliabel

*Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah 2022*

**UJI HIPOTESIS**

**Koefisien Determinasi**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambat dapat dilihat pada tabel 4.22 dibawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Output Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.241	7.400
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

*Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah 2022*

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,263, hal ini berarti secara praktis 26,3% ditentukan oleh variabel bebas dan sisanya 73,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Regresi Linier Berganda**

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Variabel X1, Variabel X2, dan Variabel Y dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.23**  
**Output Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.112	9.477		3.810	.000		
	Disiplin Kerja	-.512	.128	-.506	-4.013	.000	.692	1.446
	Pengalaman Kerja	.842	.185	.574	4.554	.000	.692	1.446
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, diperoleh  $Y=36,112+-0,512+0,842$  hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja). Artinya :

Ketika  $X_1=0, X_2=0$  maka  $Y=36,112$

Ketika  $X_1=1, X_2=0$  maka  $y$  berkurang sebesar  $-0,512$

Ketika  $X_1=0, X_2=1$  maka  $0,842$

### Uji t

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai  $t_{hitung}$  dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Dari hasil output tabel diatas artinya “disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

### Uji Simultan (F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian yang dimaksud, dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Simultan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.310.109	2	655.055	11.963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.668.691	67	54.757		
	Total	4.978.800	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah 2022

Tabel 4.24 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (11,963) > nilai  $F_{tabel}$  (3,13) pada  $df_{numerator}$  67 dengan tingkat signifikan 0,05 artinya bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan kecamatan sibolga sambas.

### Pembahasan

Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} X_1=4,013 > t_{tabel} 1,666914$  maka  $X_1$  berpengaruh parsial terhadap  $Y$ . Maka dapat disimpulkan  $H_a$  Diterima.

Berdasarkan Uji f diketahui nilai sig. untuk Pengaruh Disiplin erja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar Nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka Hipotesis diterima dan nilai  $F_{hitung} 11,963 > F_{tabel} 3,13$  maka hipotesis

diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi adalah hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,263 yang artinya variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen sebesar 26,3% sedangkan 73,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Sibolga Sambas. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan *grafik normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai  $Z$  yang diperoleh  $0,200 > 0,05$  dan nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar  $0,075 <$  dari nilai  $Z$  sig 5% yaitu 1,65 yang berarti data variabel tersebut signifikan.

Berdasarkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,263, hal ini berarti secara praktis 26,3% ditentukan oleh variabel bebas dan sisanya 73,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 36,112 + -0,512$  yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja akan bertambah sebesar koefisien 0,842 apabila variabel ditambah dengan satu satuan.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel didapat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,810 > 2,02108$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha$  5 %. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka ada pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja secara signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas dan hipotesis yang diajukan diterima.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

Pimpinan Kantor pemerintahan kecamatan sibolga sambas perlu mempertahankan Disiplin Kerja agar kinerja dapat lebih meningkat dengan cara membuat aturan sewajarnya tegas namun tetap manusiawi seperti aturan datang tepat waktu dan diberikan dispensasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan Pimpinan dapat memberikan *reward* bagi para pegawai yang memiliki disiplin kerja yang bagus seperti piagam penghargaan dan rekomendasi kenaikan jabatan.

Camat Sibolga Sambas mengirimkan rekomendasi kepada Bapak Walikota Sibolga agar memposisikan Pegawai sesuai dengan keahlian dan pengalaman kerja yang dikuasai agar menciptakan kinerja yang berkualitas

## **DAFTAR REFERENSI**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Ardana, Komang., mujiati, NiWayandan A. Ayu Sriathi. (2013).  
*Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali. (2015). *Analisis Deskriptif Statistik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan. (2004). *Manajemen Personalita*. Edisi 4, cetakan 10, BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Retika Aditama
- Perda Kota Sibolga No. 16 Tahun 2002
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. Sarana Panca Karya Nusa: Bandung.
- Restiani, Yuli Kadek. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Arta Sedana Singaraja Bali.*
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosinta Romauli Situmeang. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mitra Karya Anugrah*. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 02, No. 02, Hal 148-160.
- Rufiah, Khoirul, Siti. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSP Harapan Kudus*.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- STIE. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sibolga Tapteng : STIE Al Washliyah Sibolga Tapteng.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar