
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAKSANAAN PENYULUHAN KETAHANAN PANGAN (BP2KP) LABUHANBATU SELATAN

Elvina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: elvinahrp19@gmail.com

corresponding mail author : elvinahrp19@gmail.com

***Abstract** : Work discipline and work experience are very decisive in the work performance process which aims to improve employee performance in carrying out the duties assigned to each employee. In this study, the object taken was the food security counseling office (BP2KP) in South Labuhanbatu, the data sources included primary and secondary data with the independent variable work discipline (X1), work experience (X2) with the dependent variable work performance. The population in this study were 66 respondents. While the sample taken is all of the total population, namely 66 respondents. The data analysis technique is a technique multiple linear regression. T test, F test and Determination. The results of the analysis using the statistical tool SPSS Ver. 20.0 obtained the results of the equation Multiple linear regression research is $Y = 0.096 + 0.169.X1 + 0.815.X2$. Based on the results research shows that the results of the variable work discipline on job performance then obtained, $r_{count} > r_{table}$ or $1.766 > 1.684$. so that H_0 was rejected and H_a accepted So in conclusion, there is a positive and significant effect of work discipline on work performance. Thus, $r_{count} > r_{table}$ or $7.810 > 1.684$, H_0 is rejected and H_a is accepted so the conclusion is that there is a positive and significant effect of work experience on work performance. While simultaneously (simultaneously) the influence of work discipline and work experience ($F_{count} = 104.245 > F_{table} = 3.11$). The influence of both is quite strong with a correlation value of $R = 0.771$, positive and significant because if there is an improvement in work discipline and work experience, it will automatically relate to work performance ($R^2 = 0.771$). The effect of work discipline and work experience is 77.1%, while 22.9% is influenced by other factors outside of this research model.*

Keyword : Work discipline, work experience, work performance.

I. PENDAHULUAN

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi (Malthis:2006). Untuk mencapai prestasi kerja, karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Di dalam kantor pelaksanaan penyuluhan ketahanan pangan (BP2KP) Labuhanbatu Selatan pada akhir-akhir ini prestasi kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena karyawan sering dalam pengerjaannya tidak sesuai target yang telah ditentukan, hasil produk tidak diselesaikan sesuai dengan waktuyang telah ditentukan seperti halnya penyelesaian pekerjaan laporan per bulan.

Dengan adanya permasalahan tersebut diatas perlu adanya disiplin kerja karyawan dan pengalaman kerja yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan pengalaman kerja yang ada, maka karyawan akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan pengarahan agar karyawannya disiplin dalam bekerja mengena pada karyawan karena dengan disiplin akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada kantor pelaksanaan penyuluhan ketahanan pangan (BP2KP) Labuhanbatu Selatan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor pelaksanaan penyuluhan ketahanan pangan (BP2KP) Labuhanbatu Selatan.

II. MATERIALS AND METHOD

Disiplin kerja

Pengertian disiplin sebagai suatu ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin berkaitan dengan kesadaran dan sikap mental seseorang atau kelompok dalam mentaati peraturan yang berlaku. Menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan perusahaan.

Berangkat dari defenisi yang dikemukakan oeh Matchis dan Jackson (2006) maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu pelatihan pembelajaran dalam menjalankan atau mematuhi peraturan – peraturan yang ada didalam perusahaan. Dalam kata lain disiplin adalah suatu bentuk pelatihan dalam bekerja.

Menurut Rivai (2008), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan dapat dikatakan merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mematuhi dan meningkatkan perilaku terhadap peraturan perusahaan atau organisasi tersebut.

Selanjutnya Sinungan (2007), menyatakan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

2. Pengalamam kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadwiryo, 2006).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para Pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan.

3. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Rivai (2008) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”. Pengertian prestasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya prestasi kerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard an criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Badan Pelaksana Penyuluh dan Ketahanan Pangan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Agustus 2016

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Pelaksana Penyuluh dan Ketahanan Pangan Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebanyak 66 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka peneliti mengambil dari jumlah populasi atau sebanyak 66 orang pegawai untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,096	1,448		,066	,947
Disiplin	,169	,096	,168	1,766	,002
Pengalaman kerja	,815	,104	,742	7,810	,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0,096 + 0,169 X_1 + 0,815 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,096 memberi arti bahwa apabila disiplin (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sama-sama tetap pada nilai nol, maka prestasi kerja (Y) yang dihasilkan bernilai 0,096.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,169. Artinya apabila disiplin kerja naik 0,169 maka prestasi kerja juga akan naik sebesar 0,169.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,815. Artinya apabila pengalaman kerja 0,815 maka prestasi kerja juga akan naik sebesar 0,815.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,764	1,446

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan yang dihasilkan pada tabel 4.12 diatas menunjukkan nilai $R^2 = 0,771$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 77,10% prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin dan pengalaman kerja sedangkan sisanya sebesar 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpul baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 dan X_2) yang diolah dengan bantuan program spss versi 20.0 uji signifikan simultan (uji-f) dan uji signifikan parsial (uji-t) sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,096	1,448		,066	,947
	Disiplin	,169	,096	,168	1,766	,002
	Pengalaman kerja	,815	,104	,742	7,810	,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

1. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (1,766) > dari t tabel (1,688) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (7,810) > dari t tabel (1,688) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

1. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443,808	2	221,904	106,193	,000 ^b
	Residual	131,647	63	2,090		
	Total	575,455	65			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

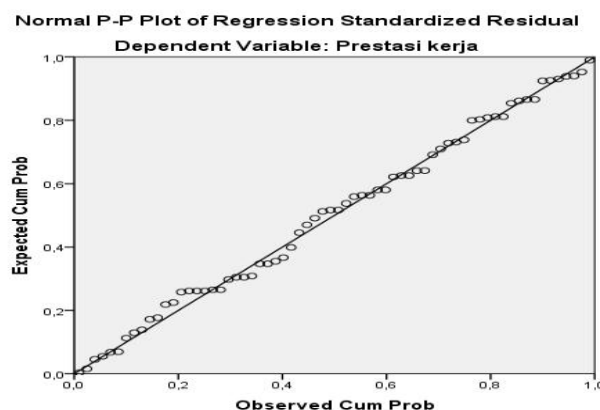
b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Disiplin

Nilai F hitung (106,193) > dari nilai F tabel (2,87) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin dan pengalaman kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa data yang normal memiliki bentuk seperti garis. Karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,402	2,486
	Pengalaman kerja	,402	2,486

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance:

2. Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas
3. Tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas

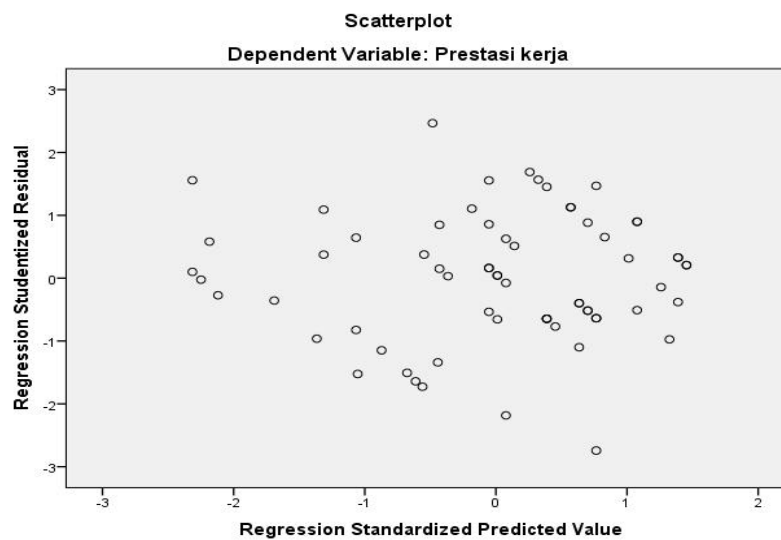
1. VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
2. VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance disiplin yaitu $0,402 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan pengalaman kerja yaitu $0,402 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari disiplin yaitu 2,486 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF pengalaman kerja yaitu $2,486 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien disiplin terhadap prestasi kerja memiliki jalur positif sebesar 0,169 yang berarti semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Hasil pengujian koefisien pengalaman kerja terhadap prestasi kerja memiliki jalur positif sebesar 0,815 yang berarti semakin banyak pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Variabel disiplin dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 106,193. Besarnya pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 77,10%. Sementara sisanya sebesar 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari persamaan regresi $Y = 0,096 + 0,169 X_1 + 0,815 X_2$ menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja lebih mempengaruhi prestasi kerja.

IV. CONCLUSION

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor pelaksanaan penyuluhan ketahanan pangan (BP2KP) Labuhanbatu Selatan, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 1,766 lebih besar dari t tabel sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,002, berarti lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$).
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 7,810 lebih besar dari t tabel sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, berarti lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$) terhadap prestasi kerja.
3. Secara simultan disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

V. REFERENCES

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Suatu Penelitian*, Penerbit:Ghalia Indonesia, Jakarta. Alex, S, Nitisemito, (2007) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anonim, 2006. *Introduction to Work Study* (terj. J.L. Wetik), Jakarta: Erlangga.
- Barber, N., David, C.T., dan Sandy,S.2009. *Environmental Knowledge and Attitudes: Influencing the Purchase Decisions of Wine Consumers*. ScholarWorks@UMass Amherst
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- I Made Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L, Jackson, John, H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli, Bayu Prawira Hie, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, 2007. *Dasar-dasar Motivasi*, CV. Pionir Jaya, Bandung
- Nawawi, H. Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI Singodimedjo, Markum, 2006.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS. Siswanto Sastrohadwiryo. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sinungan, Muchidarsyah, 2007 . *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Werther, Wlillian B, dan Keith Davis, 2006, *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill, Inc, New York.