

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN**

Jumadi

Mahasiswa STIE Putra Bangsa Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen dengan jumlah sampel 45 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, kecuali variabel beban kerja, karena beban kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sekarang dirasakan sudah cukup berat, sehingga bila ditingkatkan lagi akan mengurangi kinerja. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa 25,0 % kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja. Sebaliknya 75,0 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : disiplin kerja, beban kerja, pengalaman kerja, kinerja pegawai, regresi berganda, analisis deskriptif, analisis statistika

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan daerah. Sesuai ketentuan PP Nomor 58 Tahun 2005 pasal 1, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggung jawaban, pengawasan daerah.

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab dari permasalahan kinerja pegawai seperti: laporan hasil kerja yang tidak sesuai waktu yang ditentukan, kurang disiplinnya pegawai dalam mengatur waktu bekerja, desakan waktu kerja, beban tugas yang terlalu berat, kurangnya rasa kepercayaan dan minimnya

keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerjanya kurang efisien dan efektif.

Pegawai sebagai sumber daya organisasi yang berperan dalam mengendalikan organisasi. Menurut Hasibuan (2000:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Fathoni (2006:130) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Beban kerja setiap individu berbeda. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Pengalaman kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja. Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Siagian, 2008: 60).

Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting bagi organisasi, sebab dengan kedisiplinan pegawai akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006:130).

Menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Beban Kerja

Munandar (2001:383), memberikan pengertian mengenai beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Menpan (2010:2) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja:

1. Waktu Kerja.
2. Jumlah Pekerjaan
3. Faktor Internal Tubuh
4. Faktor Eksternal Tubuh

Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (2000 : 86) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja tentunya dapat memahami seluruh pekerjaan yang diberikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan

Menurut Foster (2001:43) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:125), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robins, (2000:248) indikator yang membangun suatu kinerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja
2. Faktor kuantitas kerja

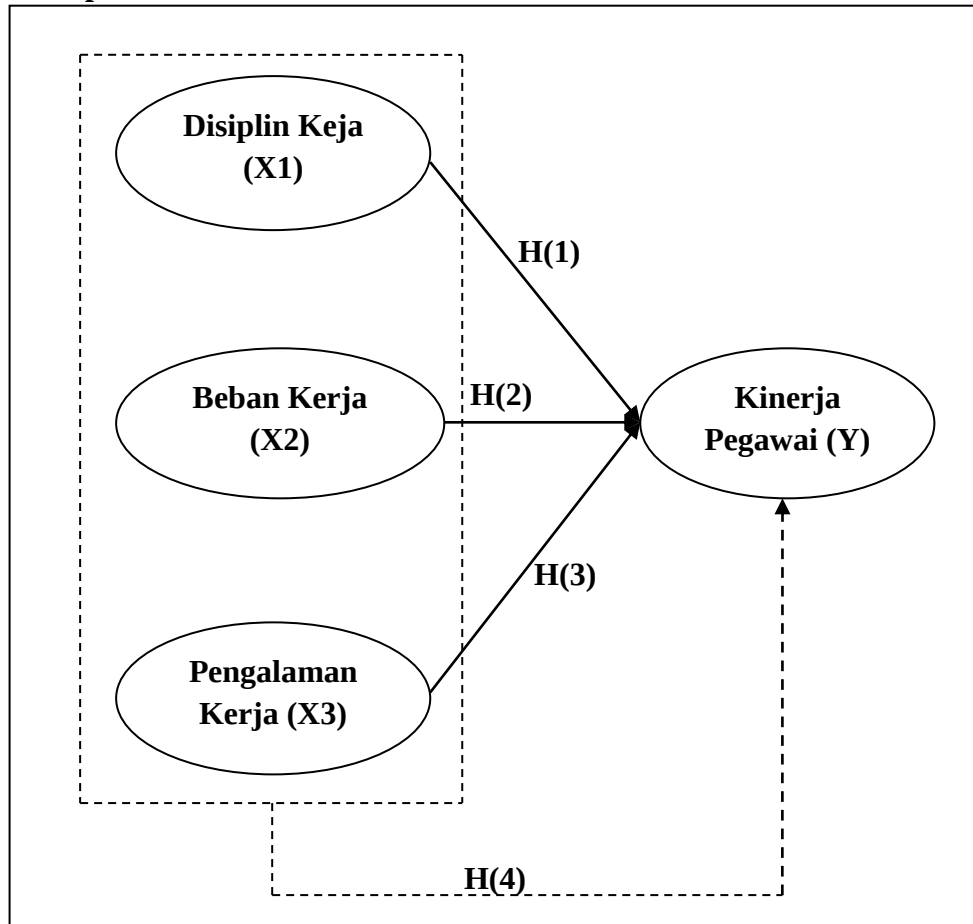
3. Faktor pengetahuan
4. Faktor kehandalan
5. Faktor inisiatif
6. Faktor kreativitas
7. Faktor kerjasama

Penelitian Terdahulu

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
Fikratunil Khasifah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang	Terikat : Kinerja Pegawai Bebas : Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Sri Rahayu Mohamad (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Manado	Terikat : Kinerja Pegawai Bebas : Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Amwiarni Sartika (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKAD Kota Palu.	Terikat : Kinerja Pegawai Bebas : Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

Model Empiris



Gambar II-1
Model Empiris

Hipotesis

- H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.
- H₂: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.
- H₃: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.
- H₄: Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan di BPKAD Kabupaten Kebumen Jalan Pahlawan Nomor 138 Kebumen. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005:41). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Bidang Belanja, Bidang Anggaran dan Bidang Aset dan Akuntansi pada BPKAD Kabupaten Kebumen. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2005:96). Sampel penelitian ini adalah Pegawai Bidang Anggaran, Bidang Belanja dan Bidang Aset dan Akuntansi yang berjumlah 45 orang PNS.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keabsahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto, 2002: 85): Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Variabel disiplin kerja

X₂ = Variabel beban kerja

X₃ = Variabel pengalaman kerja

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah disiplin kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen. Menurut Budiono (2010:151) ketentuan yang ditetapkan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $\alpha > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel disiplin kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen.

Kriteria pengujian menurut Budiono (2010: 284) sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel bebas.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel bebas.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Variabel bebas yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dengan menggunakan SPSS 22.00 For Windows, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,807	0,304	0,000	Valid
Butir 2	0,851	0,304	0,000	Valid
Butir 3	0,881	0,304	0,000	Valid
Butir 4	0,909	0,304	0,000	Valid
Butir 5	0,797	0,304	0,000	Valid
Butir 6	0,855	0,304	0,000	Valid
Butir 7	0,756	0,304	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel disiplin kerja (X_1), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 7 butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi $< 0,050$.

2. Beban Kerja

Hasil uji validitas variabel beban kerja dengan menggunakan SPSS 22.00 For Windows, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,474	0,304	0,001	Valid
Butir 2	0,624	0,304	0,000	Valid
Butir 3	0,540	0,304	0,000	Valid
Butir 4	0,512	0,304	0,000	Valid
Butir 5	0,755	0,304	0,000	Valid
Butir 6	0,558	0,304	0,000	Valid
Butir 7	0,365	0,304	0,014	Valid
Butir 8	0,349	0,304	0,019	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel beban kerja (X_2), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 8 butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi $< 0,050$.

3. Pengalaman Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dengan menggunakan SPSS 22.00 For Windows, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,724	0,304	0,000	Valid
Butir 2	0,822	0,304	0,000	Valid
Butir 3	0,849	0,304	0,000	Valid
Butir 4	0,855	0,304	0,000	Valid
Butir 5	0,896	0,304	0,000	Valid
Butir 6	0,812	0,304	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel pengalaman kerja (X_3), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 6 butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi $< 0,050$.

4. Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dengan menggunakan SPSS 22.00 For Windows, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,461	0,304	0,001	Valid
Butir 2	0,374	0,304	0,011	Valid
Butir 3	0,421	0,304	0,004	Valid
Butir 4	0,432	0,304	0,003	Valid
Butir 5	0,413	0,304	0,005	Valid
Butir 6	0,387	0,304	0,009	Valid
Butir 7	0,420	0,304	0,004	Valid
Butir 8	0,397	0,304	0,007	Valid
Butir 9	0,420	0,304	0,004	Valid
Butir 10	0,399	0,304	0,007	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel pengalaman kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item 10 butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi $< 0,050$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Minimum	Status
Disiplin kerja	0,926	0,6	Reliabel
Beban kerja	0,624	0,6	Reliabel
Pengalaman kerja	0,906	0,6	Reliabel
Kinerja	0,869	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (layak) karena nilai r alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri atas:

1. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.776	1.289
Beban Kerja	.840	1.190
Pengalaman Kerja	.766	1.305

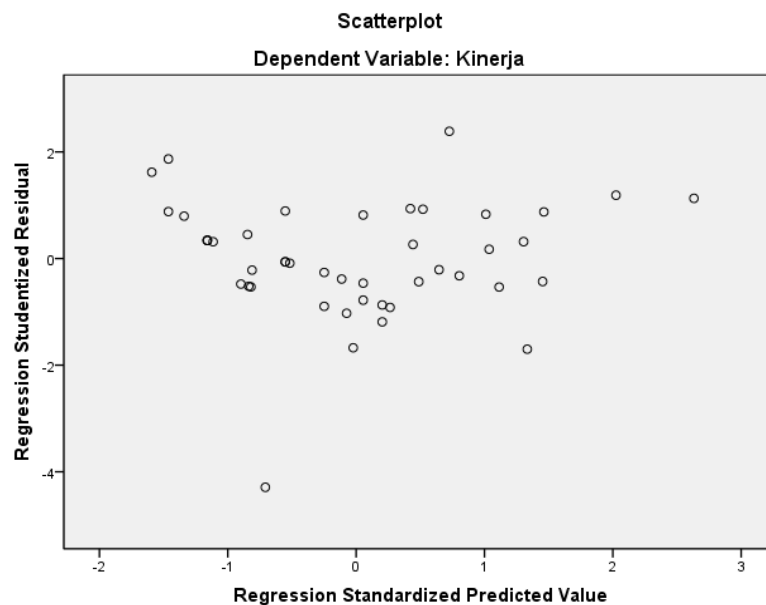
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :



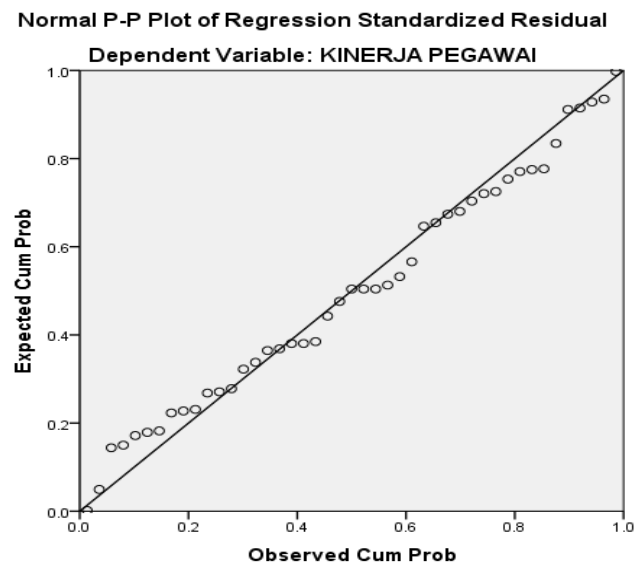
Gambar IV-2.
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya dari data sebuah model regresi memiliki distribusi normal/mendekati normal dengan hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar IV-3
Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV-13
Regresi Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.847	5.341		4.839	.000		
Disiplin Kerja	.468	.188	.370	2.493	.017	.776	1.289
Beban Kerja	-.611	.230	-.378	-2.653	.011	.840	1.190
Pengalaman Kerja	.443	.213	.310	2.080	.044	.766	1.305

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25,847 + 0,468 X_1 - 0,611X_2 + 0,443X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a , b_1 , b_2 dan b_3 dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstant sebesar 25,847 artinya apabila Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja yang diteliti konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,847.
3. Apabila Disiplin Kerja (X_1) bertambah sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,468 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap
2. Apabila Beban Kerja (X_2) bertambah sebesar 1 poin maka akan mengurangi kinerja sebesar -0,611 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap
3. Apabila Pengalaman Kerja (X_3) bertambah sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,443 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-13 dengan t tabel 1,682 pada angka $df = 42$. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel Disiplin kerja

Dari tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,493 > t_{tabel}$ 1,682 dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,050$, ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Beban kerja

Dari tabel di atas IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-2,653 < t_{tabel}$ 1,682 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,050$, ini berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel Pengalaman kerja

Dari tabel di atas IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,080 > t_{tabel}$ 1,682 dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,050$, ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel IV-14

Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.760	3	60.920	5.901	.002 ^a
Residual	423.240	41	10.323		
Total	606.000	44			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah 5,901 lebih besar dari F_{tabel} 2,827 dengan tingkat signifikansi 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini:

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.250	3.21293

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,250 artinya 25,0 % kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja. Sebaliknya 75,0 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Uji Dominan (Stepwise)

Tabel IV-16
Uji Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.382	4.107		4.963	.000
Disiplin Kerja	.480	.179	.379	2.688	.010
(Constant)	28.299	5.412		5.229	.000
Disiplin Kerja	.608	.182	.481	3.346	.002
Beban Kerja	-.496	.232	-.307	-2.138	.038
(Constant)	25.847	5.341		4.839	.000
Disiplin Kerja	.468	.188	.370	2.493	.017
Beban Kerja	-.611	.230	-.378	-2.653	.011
Pengalaman Kerja	.443	.213	.310	2.080	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel disiplin kerja yaitu 0,379, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, kemudian diikuti pengalaman kerja.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Apabila disiplin kerja pada BPKAD Kabupaten Kebumen semakin diperbaiki dengan meningkatkan kedisiplinan dengan bekerja tepat waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, bertanggung jawab dan menjaga ketaatan pada aturan kantor, maka kinerja pegawai juga akan semakin membaik. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Khasifah (2016) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Jika beban kerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen ditingkatkan melalui penambahan beban kerja dari segi waktu kerja, jumlah pekerjaan serta faktor internal dan eksternal dalam BPKAD Kebumen, maka kinerja pegawai BPKAD Kebumen justru akan menurun.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika pengalaman kerja pegawai ditingkatkan memberikan kesempatan pegawai untuk bekerja maksimal, meningkatkan pengalaman, kemampuan dan penguasaan terhadap tugas masing-masing, maka akan menghasilkan kinerja pegawai BPKAD Kebumen yang lebih baik. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sartika (2015) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan diperoleh hasil yang signifikan yang menunjukkan apabila peningkatan disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja dilakukan secara bersama-sama, maka kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen menjadi lebih baik dan tujuan akhir organisasi akan jadi lebih mudah dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diterima atau terbukti.
4. Disiplin kerja, beban kerja, serta pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Saran yang bisa disampaikan peneliti sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya pimpinan badan, bidang dan sub bidang memberikan teladan dalam kedisiplinan dalam bekerja serta adanya penerapan *reward* dan *punishment* kedisiplinan agar kinerja pegawai BPKAD maksimal.
2. Jika beban kerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen ditingkatkan maka dikhawatirkan kinerja pegawai BPKAD Kebumen tidak menjadi lebih baik, karena itulah pihak BPKAD Kebumen hendaknya tidak menambah beban kerja dalam segi waktu dan jumlah kerja.
3. Karena itulah pihak BPKAD Kebumen hendaknya memberikan tugas yang lebih berat pada yang lebih berpengalaman serta terus meningkatkan usaha peningkatan kemampuan pegawai dengan cara mengikuti pelatihan atau bintek,

sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai BPKAD Kebumen yang lebih baik.

4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 25,0 % kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengalaman kerja. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti 75,0 % variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih bermutu, variabel tersebut antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja, konflik dan komitmen organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Segala puji penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen."

Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari peran semua pihak yang telah membantu penulis. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Gunarso Wiwoho, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan arahan dan saran kepada penulis.
2. Pimpinan dan pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen selaku responden yang telah membantu untuk mengisi kuesioner sehingga skripsi ini selesai.
3. Seluruh dosen dan staff pengajar di STIE Putra Bangsa Kebumen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama masa studi di STIE Putra Bangsa Kebumen.
4. Seluruh teman Program Studi Manajemen Angkatan 2013 yang telah berjuang bersama.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis, maka dengan kerendahan hati penulis mengharapkan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca atau *civitas akademika* pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Budiono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian (Edisi Ke-2)*. Surakarta: UNS Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. Kansius.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gujarati, Damodar. 2002. *Basic Econometrics*. (Ed. 4). Boston: McGraw Hill
- Hadi, Sutrisno. 2011. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Khasifah, Fikratunil. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Rafindo Persada
- Munandar. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Manulang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta Gajah Mada
- Nitisemito, A. S., 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Tujuan Hukuman Disiplin Bagi PNS
- Perda No 7 Tahun 2017 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
- Perbup No 84 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BPKAD
- Permendagri No. 12 tahun 2008 Tentang Beban Kerja PNS
- Rahayu, Sri Mohamad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Manado. Manado: Universitas Samratulangi
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11.5, cetakan kedua*. Jakarta: Gramedia.
- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKAD Kota Palu. Palu: Universitas Tadulako
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Jaya
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 2008 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Soejono, Soekanto, 2000. *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.