
Prestasi Kerja dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan

Imam Arrywibowo¹, Misna Ariani²

Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan, Indonesia.

E-mail: Imamarrywibowo@uniba-bpn.ac.id

E-mail: dinarariani@yahoo.com

Abstrak

Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan serta dapat bekerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan selalu berusaha untuk memaksimalkan sumberdaya yang dimiliki, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, Variabel pengalaman kerja, Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi Hipotesis terbukti bahwa semua variabel bebas (*independent*) yaitu variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu prestasi kerja karyawan. Dan terbukti bahwa variabel pengalaman kerja adalah variabel dominan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja

Work Achievement is influenced by Work Discipline, Work Experience, and Work Environment: Case Study at PT. Bureau of Classification of Indonesia (Persero) Main Branch Commercial Balikpapan

Abstract

An organization must have people who have the ability and can work together in doing a job. The company is always trying to maximize its resources, in order to achieve the goals that have been set. Employee behavior greatly affects company performance. The purpose of this study is to determine whether the variables of work discipline, work experience, work environment, simultaneously and partially have an influence on employee performance variable. The sample used in this study were 60 respondents. The analysis used in this research is multiple linear regression and classical assumption test. The results showed that the variables of work discipline, working experience variables, working environment variables have a significant influence on the achievement variable Hypothesis proved that all independent variables (*independent*) ie work discipline variables, work experience, work environment affects the dependent variable that is job performance Employees. And it is proven that work experience variable is the dominant variable in this research.

Keywords: Work Discipline, Work Experience, Work Environment, and Job Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa), (Sutrisno, 2011). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas para karyawan yang bekerja di dalamnya.

Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan serta dapat bekerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan. (Simamora, 2005) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi/menghukum bawahan karena melanggar peraturan/prosedur. Di sisi lain, kedisiplinan kerja karyawan sangat dibutuhkan karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai dalam pekerjaannya.

(Sastrohadiwiryono, 2009) menjelaskan pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dengan adanya pengalaman kerja maka prestasi kerja akan meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih berpengaruh dan dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan adalah satu-satunya Badan Usaha Nasional yang bergerak di bidang klasifikasi kapal di Indonesia. Selaras dengan pembangunan dan kemajuan bidang industri maka PT. Biro Klasifikasi Indonesia berkembang dan mempunyai 2 (dua) bidang usaha masing-masing bidang usaha Konsultasi dan Supervisi (Non Klasifikasi).

Penelitian mengenai prestasi kerja sering dilakukan diberbagai bidang pekerjaan, baik terhadap perusahaan dan juga karyawannya, oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui prestasi kerja karyawan di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Komersil Balikpapan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen

Manajemen dalam organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan dengan menyesuaikan rencana pada struktur organisasi, sehingga apa yang akan dilaksanakan dapat menjamin pelaksanaan seluruh aktivitas pekerjaan sesuai dengan rencana pencapaian sasaran. Pengorganisasian dalam manajemen berhubungan dengan pembagian kerja, setelah rencana kegiatan untuk kedepannya dilakukan maka rencana tersebut dibagi sesuai dengan tugas-tugas karyawan.

(Sutrisno, 2011) mengatakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2011) adalah sebagai berikut:

- Perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- Pengarahan dan pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- Pengendalian. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

- Pengembangan. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- Kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- Pengintegrasian. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- Pemeliharaan. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- Pemberhentian. Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Hartatik, 2014).

Indikator Disiplin Kerja

(Fathoni, 2006), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

- Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.
- Keteladanan Pimpinan. Seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya.
- Keadilan. Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan.
- Pengawasan melekat. Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- Sanksi Hukum. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti.
- Ketegasan. Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar dapat peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.
- Hubungan Kemanusiaan. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Bentuk Disiplin yang baik akan tercermin pada suasana menurut (Sutrisno, 2011) yaitu:

- Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan
- Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-Jenis Disiplin kerja menurut (Hartatik, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Diri; b. Disiplin Kelompok; c. Disiplin Preventif; d. Disiplin Korektif; e. Disiplin Progresif

Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman Kerja

(Sutrisno, 2011) mengatakan definisi dari pengalaman kerja adalah: "Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan, dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik

terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya”.

Indikator Pengalaman Kerja

(Bill Foster, 2001:43), beberapa kategori yang dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang pegawai adalah sebagai berikut:

- Lama waktu/masa kerja.
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

(Nitisemito, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan.

Indikator Lingkungan Kerja.

(sedarmayanti, 2001), faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah:

- Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- Temperatur alat suhu udara ditempat kerja
- Kelembaban di tempat kerja
- Sirkulasi udara ditempat kerja
- Kebisingan ditempat kerja
- Tata warna ditempat kerja
- Dekorasi ditempat kerja
- Musik ditempat kerja
- Keamanan ditempat kerja

Sedangkan menurut (Ignatius, 2003), indikator lingkungan kerja adalah: (a)Kondisi Kerja; (b) Keamanan dalam pekerjaan.

Secara garis besar menurut (sedarmayanti, 2001) menyatakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- Lingkungan kerja Fisik yang meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan keberhasilan.
- Lingkungan kerja non fisik yang meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Prestasi Kerja

(Sutrisno, 2011) mengatakan bahwa prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan (Hasibuan, 2008) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Lain halnya dengan (Mangkunegara, 2009) yang menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan tiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan caranya sendiri dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator Prestasi Kerja

Indikator-Indikator mengenai penilaian prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2009) sebagai berikut:

- Kualitas kerja. Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.
- Kuantitas kerja. Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Konsisten pegawai. Konsisten dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian.
- Kerjasama. Kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.
- Sikap pegawai. Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode. Cara mana yang dipilih tergantung kepada kegunaannya. Menurut (Mondy, 1990), metode-metode yang dapat dipilih terdiri atas hal-hal berikut:

- Rating Scales (Skala Rating)
- Critical Incidents (Insiden-insiden Kritis)
- Essay
- Work standards (standar kerja)
- Ranking
- Forced Distribution (Distribusi yang dipaksakan)
- Forced-choice and weighted checklist performance report (Pemilihan yang Dipaksakan dan Laporan Pemeriksaan Kinerja Tertimbang)
- Behaviorally Anchored Scales
- Metode Pendekatan Management By Objective (MBO)

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini kajian kepustakaan, observasi, kuesioner. Penulis menggunakan skala Likert, kriteria ini digolongkan menjadi 5 tingkatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua para karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan sebanyak 90 Karyawan, dan juga semua anggota populasi dijadikan sebagai responden.

(Sugiyono, 2013) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun dalam penelitian ini kuesioner yang layak dianalisis sebesar 60 orang (subyeknya kurang dari 100), sedangkan yang 30 kuesioner rusak.

Rumus yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini digunakan model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana:

- | | |
|--|-----------------------|
| Y | = Prestasi Kerja |
| X ₁ | = Disiplin Kerja |
| X ₂ | = Pengalaman Kerja |
| X ₃ | = Lingkungan Kerja |
| b ₀ | = Koefisien Konstanta |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ | = Koefisien Regresi |
| e _i | = Koefisien Error |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti sampaikan hasil penelitian secara ringkas.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 60 responden dapat diketahui bahwa umur responden, berumur 20-30 tahun sebanyak 24 responden (40,00 %), responden 30-40 tahun sebanyak 27 responden (45,00 %), dan responden yang berumur 40-50 tahun sebanyak 9 responden (15,00 %).

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20 - 30 Tahun	24	40,00 %
30 - 40 Tahun	27	45,00 %
40 - 50 Tahun	9	15,00 %
Jumlah	60	100 %

Sumber: Kuesioner

Tabel 4.2 menunjukkan dari 60 responden dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 responden (83,33%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden (16,67%).

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	50	83,33%
Perempuan	10	16,67%
Jumlah	60	100%

Sumber: Kuesioner

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden, bahwa sebagian besar responden yang pendidikannya SLTA/ sederajat sebanyak 23 responden (38,33%), responden berpendidikan diploma sebanyak 4 responden 6,67 %, sedangkan responden yang pendidikannya S1 sebanyak 32 responden (53,33%), dan responden yang pendidikannya S2 sebanyak 1 (1,67 %).

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SLTA/ sederajat	23	38,33 %
Diploma	4	6,67 %
S1	32	53,33%
S2	1	1,67 %
Jumlah	60	100%

Sumber: Kuesioner

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan proses pengolahan dan hasil perhitungan yang dilakukan dengan regresi linear berganda pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa:

Hubungan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) mempunyai hubungan yang positif atau searah. Disiplin dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja. Seperti teori (Simamora, 2005) mendefinisikan Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sesuai juga dengan teori (Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Cancerina, 2013) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV SINEZ” (2013).

Tabel 4.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Hasil	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	2.854	1.585		1.800	.077
X1	.407	.055	.573	7.353	.000
X2	.300	.081	.289	3.689	.001
X3	.272	.077	.272	3.540	.001
R = 0,838 ²			F hit = 43,870		
R Square = 0,702			t table = 2,003		
Adjust R square = 0,686			F table = 2,769		
Durbin Watson = 1,424			Sig t = 0,05		

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hubungan variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) mempunyai hubungan yang positif atau searah. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Seperti teori (Nitisemito, 2008) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sesuai juga dengan teori (Sutrisno, 2011) mengatakan pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan, dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Rofi, 2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang (2012)”.

Hubungan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) mempunyai hubungan yang positif atau searah. lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik pula terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. (Nitisemito, 2008) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sesuai juga dengan Menurut (sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Noor, 2013), dkk tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara (2013)”.

Nilai $R = 0,838$ artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan dan mempunyai korelasi sebesar 83,8% sedangkan sisanya 17,2% ($100\% - 83,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui.

Variable yang pengaruh dominan (besar) dari variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) maka digunakan uji t dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5 %. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai koefisien korelasi parsial 0,701 atau 70,1 % dan nilai $t_{hitung} =$

$7,353 > t_{\text{tabel}} 2,003$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ lebih besar di banding nilai koefisien korelasi parsial dan nilai t_{hitung} dari faktor lainnya. Dengan demikian variabel disiplin kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja.

Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa variabel yang dominan adalah disiplin kerja karena hasil nilai t_{hitung} yaitu $7,353 >$ dari pada pengalaman kerja yaitu $3,689$. Karena dalam menjalankan aktivitas perusahaan disiplin kerja merupakan faktor terpenting sehingga tanpa disiplin kerja yang baik maka perusahaan tidak dapat meningkatkan prestasi serta pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Tetapi pengalaman kerja dalam organisasi juga diperlukan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan atau kuantitas pekerjaan, sesuai dengan penelitian (Rofi, 2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang (2012)” bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi dapat diterima kebenarannya.
- Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- Disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- Hipotesis Pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja tidak terbukti kebenarannya karena yang berpengaruh dominan adalah variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cancerina, Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. SINEZ. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No.12.
- Fathoni, A. (2006). *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, Dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ignatius, W. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi .
- Mangkunegara, A. (2009). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R. W. (1990). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Muhamad Noor, d. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kertanegara. *E-Journal Administrative Reform*, ISSN 0000-0000 Vol.1 No1: 132-144. ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalialia*. Indonesia: Ghalia, Edisi Kedua.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG. *Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, ISSN 2086-3748. Vol 3 No.1.
- S., B. F. (Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan). 2001. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.
- Sastrohadiwiryo, S. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

-
- Simamora, H. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Edisi Ketiga.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.