

**PENGARUH DISIPLIN, PELATIHAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA
MEGA TRADING MANADO**

*ANALYSIS EFFECT OF DISCIPLINE, TRAINING, EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB
PERFORMANCE AGAINST PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING MANADO*

Oleh:

**Livanda Wenly Umboh¹
Bernhard Tewel²
Adolfina³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: ¹livanda_umbogh@yahoo.com
²tewalb@yahoo.com
³adolfinap@yahoo.com

Abstrak: Prestasi kerja bagi karyawan di perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus dicapai Manajemen Perusahaan. Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Enseval Putera MegaTrading Tbk Manado (PT. Enseval Manado). Populasi penelitian karyawan PT. Enseval Manado yang berjumlah 150 orang dan sampel 50 orang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin, pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enseval Manado. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Enseval Manado. Saran yang disampaikan pada manajemen PT. Enseval, sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja karyawan agar dapat memberi nilai tambah bagi perusahaan.

Kata kunci: *disiplin, pelatihan, pengalaman, lingkungan kerja, prestasi kerja*

Abstract: *Job performance for employees in a company is very important, as well as creating a performance is a dream and hope to be achieved. Discipline, training, experience and work environment, are some of the factors that affect job performance of an employee in a company. This research was conducted at PT. Enseval Putera MegaTrading Tbk Manado (PT. Enseval Manado). Study population of employees of PT. Enseval Manado, amounting to 150 people and sampled 50 people. The Study aims to determine whether there is influence between discipline, training, experience work environment, of work on employee performance at PT. Enseval Manado. Associative research methods with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the discipline of work and quality of work positive effect on work performance, while training, experience, and work environment had no effect on performance at PT. Enseval. Suggestions submitted to the management company, should pay more attention and improve the training, experience, and a working environment in order to provide added value for the company*

Keywords: *discipline, training, experience, work environment, job performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Prujit, 2003).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Sastrohadwiryo, 2003:291).

Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. 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*).

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting penentu kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalaninya tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik tentu membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Hal ini bisa kita lihat pada fasilitas kerja yang tersedia, kerapian dan kebersihan lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan *reward* atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Tujuan Penelitian:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin, pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan di PT. Enseval Manado.
2. Disiplin kerja terhadap prestasi karyawan di PT.Enseval Tbk Manado.
3. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prstasi karyawan di PT. Enseval Manado.
4. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT.Enseval Manado.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT.Enseval Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2009:120). Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari

organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41). Kesimpulannya, disiplin adalah suatu alat yang digunakan Manajer untuk berkomunikasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan yang berlaku.

Pelatihan

Mathis dan Jackson (2006:104) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2004:26). Kesimpulannya, pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperoleh kemampuan, memperbaiki dan mengembangkan keterampilan karyawan sesuai keinginan perusahaan.

Pengalaman

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 (Sutrisno, 2009:158). Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdayaguna (Sedarmayanti, 2009:39). Kesimpulannya, pengalaman adalah suatu modal besar bagi perusahaan agar mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan menghasilkan individu yang kompeten.

Lingkungan Kerja

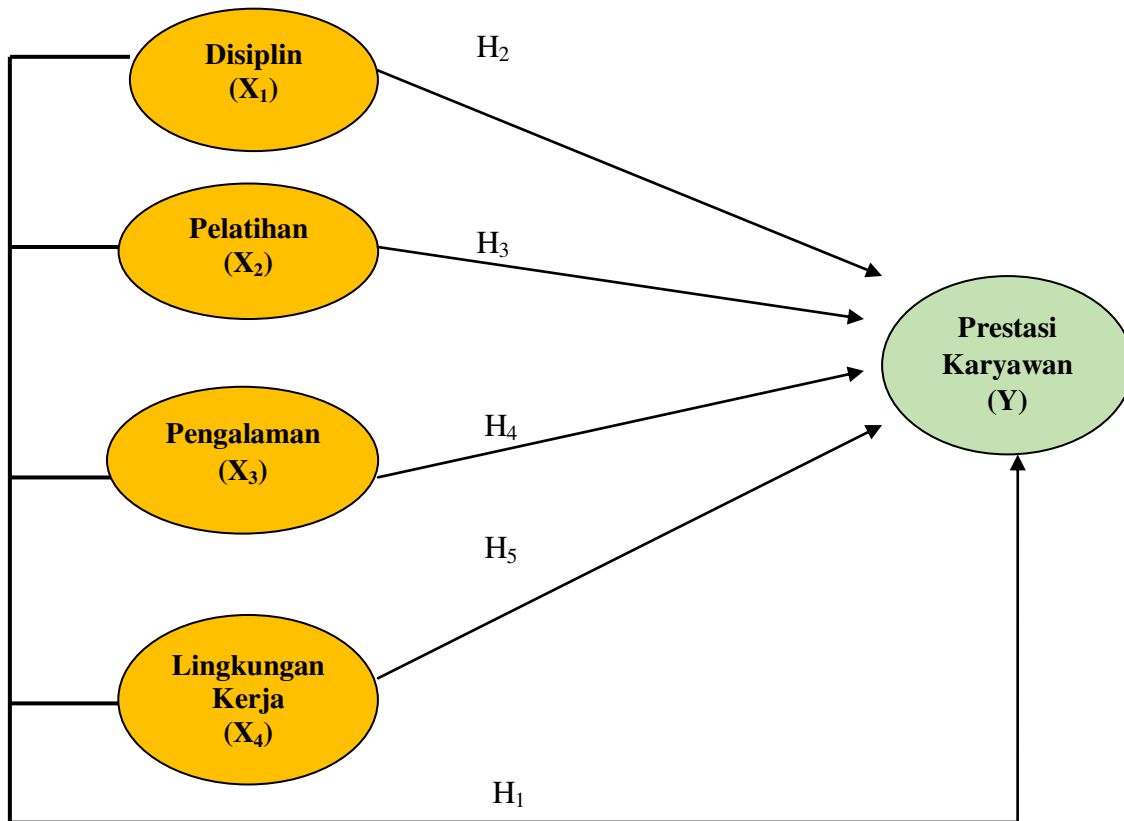
Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37). (Nitisemito, 2005:109) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kesimpulannya adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Prestasi Kerja

Prestasi pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). (Simamora, 2006:7) prestasi pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kesimpulannya adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Penelitian Terdahulu

Sjangbati (2013) melakukan penelitian tentang Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan secara simultan dan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Potu (2013) melakukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen kekayaan Negara sulutenggo dan Maluku utara dimanado. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konsep***Sumber : Konsep Diolah, 2016***Hipotesis**

1. Disiplin, Pelatihan, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Enseval Manado.
2. Disiplin diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada PT. Enseval Manado.
3. Pelatihan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada PT. Enseval Manado.
4. Pengalaman diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada PT. Enseval Manado.
5. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada PT. Enseval Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang dipakai termasuk jenis penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Sugiyono, 2003:11).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Enseval Putera MegaTrading Tbk Manado yang beralamat di: JL.Maria Walanda Maramis Walanda KM.10 No. 8 Desa Watutumou III, Kec. Kalawat, Kab.Minahasa Utara. Waktu Penelitian di lakukan pada: Bulan Juni s/d September 2015 (Pada saat mengikuti program magang) dan di lanjutkan pada bulan September s/d Desember 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi yang di gunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh (150 orang karyawan) yang bekerja di perusahaan PT. Enseval Putera MegaTrading Tbk Manado. Sedangkan untuk sampel, metode yang di gunakan adalah *Probability Sampling : Simple Random Sampling* (Pengambilan sampel secara acak sederhana). Alasan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut karena, faktor kesibukan masing-masing karyawan yang tidak memungkinkan peneliti untuk dapat mewawancarai semua karyawan, untuk jumlah sampel yang di ambil adalah sebanyak 50 responden, karena berdasarkan kesibukan masing-masing karyawan sehingga peneliti hanya mendapatkan responden sebanyak 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Wawancara, adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber guna mendapatkan informasi yang tidak dapat dijangkau dengan kuesioner.
2. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, majalah, internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari perpustakaan, serta berkaitan dengan masalah penelitian.
3. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada objek penelitian.
4. Kuesioner, merupakan instrumen penelitian yang disiapkan terlebih dahulu kemudian membagikannya kepada responden untuk dijawab. Jawaban telah disediakan secara terstruktur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas/*Independen*

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003:291). Indikator yang digunakan adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Waskat
5. Sanksi hukuman

2. Pelatihan Kerja (X_2)

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2004:26). Indikator yang digunakan adalah :

1. Skill
2. Semangat
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

3. Pengalaman Kerja (X_3)

(Hariandja, 2002:120) menyatakan, pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan adalah:

1. Lama waktu bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

4. Lingkungan Kerja (X_4)

Menurut (Alex, S Nitisemito, 2000:183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator yang digunakan adalah:

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| 1. Penerangan cahaya ditempat kerja | 6. Bau-bauan |
| 2. Temperature di tempat kerja | 7. Tata warna |
| 3. Kelembaban | 8. Dekorasi |
| 4. Sirkulasi udara | 9. Musik |
| 5. Kebisingan | 10. Keamanan |

Variabel Terikat/ *Dependent*

Adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2008:94) Indikator yang digunakan untuk variabel prestasi kerja adalah:

1. Mutu Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Disiplin (X_1), Pelatihan (X_2), Pengalaman (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) dengan variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk formula metode analisa berganda adalah: $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e_1$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif sesuai tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Enseval maka digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil tabulasi kuesioner, pada Tabel 1 berikut ini ditunjukkan jenis kelamin dari para karyawan PT. Enseval Manado sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan PT. Enseval Manado yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (60%). Sedangkan 40% sisanya adalah karyawan perempuan sebanyak 20 orang.

Tabel 2. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 5 Tahun	10	20%
6 – 10 Tahun	30	60%
11 – 15 Tahun	5	10%
> 16 Tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 60% dan terendah adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 11 – 15 tahun sebesar 10% dan lebih dari 16 tahun sebesar 10% .

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian multikolinieritas secara ringkas dapat ditunjukkan dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin	.135	7.411	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan	.835	1.198	Bebas Multikolinieritas
Pengalaman	.774	1.291	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan	.132	7.554	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah

Tabel 3 menunjukan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 (>0,1) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastis

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki variansi yang sama (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas secara ringkas dapat ditunjukkan dalam Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastis	t_{hitung}	t_{tabel}^*	Sig.	Keterangan
Disiplin	2.532	2,014	.015	Terjadi heteroskedastis
Pelatihan	0.619	2,104	.539	Tidak terjadi heteroskedastis
Pengalaman	0.726	2,014	.471	Tidak terjadi heteroskedastis
Lingkungan Kerja	-1.282	2.014	.206	Tidak terjadi heteroskedastis

Sumber: Data primer diolah

Hasil perhitungan pada tabel 4 tersebut menunjukkan ada gangguan heteroskedastisitas pada variable disiplin, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Enseval. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Program SPSS for Windows Release 18.0*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	10.232	3.470		2.949	.005		
Disiplin	.734	.290	.863	2.532	.015	.135	7.411
Pelatihan	.085	.138	.085	.619	.539	.835	1.198
Pengalaman	.098	.136	.103	.726	.471	.774	1.291
Lingkungan	-.368	.287	-.441	-1.282	.206	.132	7.554

a. *Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan*

Hasil analisis regresi pada Tabel 6, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10.232 + 0,734 X_1 + 0,805 X_2 + 0,098 X_3 - 0,368 X_4$$

Persamaan menunjukkan bahwa Prestasi Kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja.

Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (pengaruh secara individual). Hasil pengujian diperoleh dari test signifikansi dengan program *SPSS for Windows Release 16.0*. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

Hasil Uji t Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} *	P.Value	Keterangan
Disiplin	2.532	2,014	.015	H ₀ ditolak
Pelatihan	0.619	2,104	.539	H ₀ diterima
Pengalaman	0.726	2,014	.471	H ₀ diterima
Lingkungan Kerja	-1.282	2.014	.206	H ₀ diterima

Sumber: data diolah

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki nilai thitung = 2.532 dengan nilai p= 0,015, sedangkan tabel pada taraf signifikansi 5% adalah = 2,014. Dikarenakan thitung > ttabel (2.532 > 2,014) dengan p>0,05, maka H₀ ditolak. Artinya Disiplin secara statistik berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enseval Manado.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Disiplin secara statistik berpengaruh Positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Enseval Manado.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Enseval Manado.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. Enseval Manado.

Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah: Bagi manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja yang akan diberikan kepada para karyawannya, sehingga diharapkan melalui rancangan dan program yang diberikan dapat meningkatkan Prestasi Kerja karyawan pada PT. Enseval Manado. Bagi peneliti lain yang meneliti objek sejenis agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel-variabel tersebut dan lebih mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- Hariandja. MARIHOT T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi cetakan ke-10. Bumi Askara, Jakarta
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Tomson Learning Academic Resource Center, United States of America.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Pemasaran*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalia*, cetakan ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. Vol.1 No.4 Desember 2013. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 4 April 2016. Hal. 1208-1218.
- Pruijt, Hans. 2003, *Journal of Organizational Change Management. Performance and Quality of Work Life* Vol. 13. http://eprints.undip.ac.id/47827/1/Cynthia_Eveline_Jonathans.pdf. Diakses 4 April 2016. Pp.389-400.
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sajangbati, A.S. Ivonne. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573/6095>. Diakses 29 Maret 2016. Hal. 667-678.
- Sedarmayanti, 2009. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekrutasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta. <http://eprints.dinus.ac.id/5059/1/11742.pdf>. Diakses tanggal 4 April 2016.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedua Kencana Prenada Media Group, Jakarta