

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMTEK PRECISION COMPONENTS BATAM

Frida Elisabet Napitupulu dan Ade Parlaungan Nasution
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

ABSTRACT

Based on the background described in the work environment and work experience is the most of one important thing is inside a company, to make the company can achieve the main goals of which is owned by the company. The purpose of this research is to discover how the influence of Work Environment and Work Experience for Employee Performance PT.Amtek Precision Components Batam. besides that, the researchers tested the hypothesis that the Work Environment influence on Employee Performance and Work Experience effect on Employee Performance. The research was conducted by means of a questionnaire or questionnaires completed by employees PT. Amtek Precision Components Batam.

The results from this study that the Working Environment (X1) the significance value that is equal to 0.000, Work Experience(X2) of significance value is equal to 0.000. obtained value of R Square (R²) of 0.613 or 61,30%. This means the ability variable Work Environment, and Work Experience in explaining the Performance of employees is 61,30%. The remaining amount of 38,70% is explained by other variables that are not included in this study. The results of this study can be used by future researchers, as materials science research on Work Environment and Work Experience on Employee Performance.

Keywords: *Work Environment, Work Experience and Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan, maka dalam menggerakkan sumber daya manusia tersebut harus mampu memberikan kontribusi yang baik dan seimbang terhadap apapun yang menunjang kinerja sumber daya manusia tersebut dengan baik. keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi

PT.Amtek Precision Components Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usahacomponent-component elektronik. Kota Batam merupakan kota industri yang bisa diperhitungkan di Indonesia, Batam banyak terdapat perusahaan-perusahaan asing maupun lokal yang berkembang dengan pesat pembangunannya, barang-barang untuk produksi baik barang mentah, barang setengah jadi, maupun barang jadi banyak dikirim ke perusahaan-perusahaan

tersebut. Dan melihat banyaknya pesaing di Kota Batam maka PT. Amtek Precision Components Batam perlu meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan terutama dalam lingkungan kerja maupun pengalaman kerja karyawan sehingga dapat menjadikan PT. Amtek Precision Components Batam mempunyai perbedaan dari perusahaan-perusahaan yang sejenis sehingga dengan demikian perusahaan memperoleh keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMTEK PRECISION BATAM.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja adalah gambaran lokasi, tempat atau suasana baik itu secara fisik maupun non fisik yang memberi kenyamanan dan ketenangan secara emosional oleh setiap pekerja sehingga pekerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasakan kemudahan sehingga membuat kualitas kinerja bertambah baik dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah menurut Nitisemito (2000: dalam Faris ramanda 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Menurut Supardi dalam Subroto (2005), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”. Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Soedarmayanti (2001:21 dalam dwi septianto 2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi dua yaitu kategori yaitu lingkungan yang berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Soedarmayanti (2001, dalam dwi septianto 2010) bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

4. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. menurut Hasibuan (2002, dalam andi basuki 2009) "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat

pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”.

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001, dalam andi basuki 2009) ”Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

a. Lama waktu / masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2001, dalam t, juliana 2015).

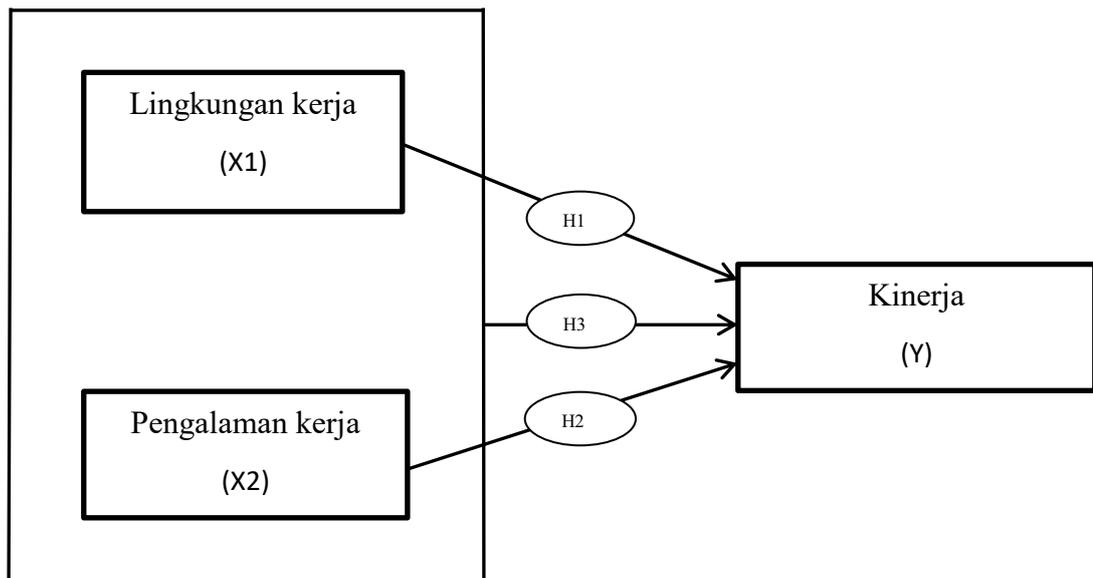
Rivai (2005 : 14 dalam t.juliana 2015) mengemukakan kata kinerja jika di lihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja , hasil kerja , target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mathis dan Jakson (2000 dalam dwi septianto 2010) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan,lingkungan kerja yang kondusif,mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapat bantuan perencanaan karir serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut septianto (dikutip dari Gomes 1993) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas Kerja
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu.
- b. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Kreatifitas Kerja
Keaslian gagasan – gagasan yang di munculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).
- d. Pengetahuan kerja
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

III. Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiyono 2012

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran sebagaimana di jelaskan diatas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. H1 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 = Diduga Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 = Diduga Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel. Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja serta Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu suatu metode penelitian, suatu kelompok manusia, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membentuk deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta - fakta, sifat - sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir 2005, dalam Hananto, 2014, dalam Khamid, 2015). Sedangkan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi ialah seluruh karyawan PT.Amtek Precision Components Batam mulai dari level operator sampai level pimpinan yang dalam hal ini berjumlah 550 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut . Sampel diambil karena tidak mungkin peneliti meneliti seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2012). Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai pengambilan sampel, menurut slovin (2003:146 dalam t, juliana 2015) penentuan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{550}{1+550 (0.10)^2}$$

$$n = 84,61$$

$$= 85 \text{ orang}$$

Pengujian dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji R².

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil responden atau data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan departemen. jumlah responden pria dan wanita dengan frekuensi responden pria berjumlah 27 orang dan wanita 58 orang dengan persentase untuk masing- masing responden adalah 31,76 % untuk pria dan 68,24 % untuk wanita. usia karyawan PT.Amtek Precision

Components Batam mayoritas berusia 20 – 30 tahun yaitu sebesar 61,18% dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Amtek Precision Components masih dalam usia produktif dan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. usia 31 – 40 tahun sebesar 35,30% usia 41 – 50 tahun sebesar 3,52% dan yang berusia >50 tidak ada responden. pada responden dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 85,88% ,Diploma sebesar 10,59%, dan S1 (Sarjana) hanya menunjukkan persentase masing-masing sebesar 3,53%. masa kerja 1-5 Tahun dimana menunjukan masa kerja dengan persentase tinggi yaitu sebesar 75,30%, Masa kerja 6-10 tahun sebesar 21,18% dan masa kerja >10 tahun hanya sebesar 3,52%. pada departemen produksi yaitu sebesar 25,88%, sedangkan pada departemen washing,disclaim,dan quality memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 24,71. Dalam uji validitas ini, setiap item dikorelasikan dengan skor total variabel tersebut.Untuk pengujian awal dilakukan dengan pilot tes dengan membagikan 85 kuisioner dari responden.Apabila terdapat item yang tidak valid maka item tersebut dihapuskan dari kuisioner selanjutnya. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* melebihi 0,1796 dengan signifikan 0,1 (dilihat dari r_{tabel} (df=N-2)). . Pada uji validitas, seluruh variabel penelitian teruji valid, variabel Lingkungan Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,680, variabel Pengalaman Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,835 dan variabel Kinerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893. Berdasarkan uji Realibilitas pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja,Pengalaman Kerja dan Kinerja karyawan adalah *reliable*. Dari hasil penghitungan dengan SPSS 20, maka diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,613atau 61,3%. Hal ini berarti kemampuan variabel lingkungan kerja, dan pengalaman kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 61,3. Sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,071 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,1 dengan nilai F_{tabel} 2,70 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.839 dengan hasil signifikan sebesar 0,000 .Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan t_{tabel} 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1.Dengan arah koefisien positif dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Hipotesis 1 dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman kerja adalah 4.754 dengan hasil signifikan sebesar 0,000 .Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan t_{tabel} 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1.Dengan arah koefisien positif dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Hipotesis 2 dapat diterima.

Berdasarkan Hasil pengolahan dari pengolahan data primer yang menggunakan statistik SPSS versi 20, maka dapat disimpulkan bahwa :

a. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.839 dengan hasil signifikan

sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan t_{tabel} 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan arah koefisien positif dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data jawaban responden terlihat bahwa persentase variabel lingkungan kerja yang menjawab setuju adalah rata-rata persentase sebesar 54,6 % sedangkan persentase yang menjawab tidak setuju adalah sebesar 0,9 % hal itu dikarena lingkungan kerja belum memenuhi standar untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi lingkungan sekitar area kerja maupun hubungan antara atasan maupun bawahan dan antar sesama karyawan.

b. Analisa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman kerja adalah 4.754 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan t_{tabel} 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan arah koefisien positif dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data responden terlihat bahwa persentase variabel pengalaman kerja yang menjawab setuju adalah 69,09 % terlihat dari persentase tersebut bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka karyawan tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya dan dengan demikian orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik .

c. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,071 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,1 dengan nilai F_{tabel} 2,70 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara simultan (bersama–sama) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam, hal ini artinya bahwa dengan ditingkatkannya perbaikan akan kesadaran lingkungan kerja dan pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.839 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan t_{tabel} 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan arah koefisien positif.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam. Dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman kerja adalah 4.754 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1 dan t_{tabel} 1,660 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1. Dengan arah koefisien positif.
3. Lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,071 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,1 dengan nilai F_{tabel} 2,70 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,1.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Nur Rofi (2012), *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Leo Agung Raya Semarang*. STIE Totalwing Semarang

Dewi Afrianti (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Interyasa Sedaya Utama*, Universitas Riau Kepulauan

Dwi Septianto (2010), *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang

Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegra.Drs,M.Si.Psi.(2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT.Remaja Rosdakarya Bandung.

Dr.Surya Dharma ,Mpa. (2005) *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar Yogyakarta
Faris Ramanda Putra (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Naraya Telematika Malang*. Universitas Brawijaya Malang

Hamta, Firdaus. "Penerapan Perencanaan Biaya Dan Pengendalian Biaya Sebagai Alat Akuntansi Pertanggungjawaban Perusahaan: Studi Kasus Pada PT. Cescio Offshore and Engineering Batam." *MEASUREMENT* 8.3 (2016).

Handoko, T. Hani.(2010) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*
UGM, Yogyakarta ,BPFE

Luh Aristarini (2014). *Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi Sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT.Adira Finance Singaraja*.Universita Ganesha Singaraja.

Prof.DR.Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Bisnis* , Alfabeta Bandung

Prof.DR.Sugiyono.(2014) *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*,
Alfabeta Bandung.

Putra Dana Cahya (2012), *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Gayamsari kota Serang*, Universitas Diponegoro.

T. Juliana (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT.National Industries Gases Indonesia*, UniversitasRiau Kepulauan.

Ukhriyawati, Catur Fatchu. "*Analysis Performance Of Equity Mutual Funds At Indonesians Capital Market According To Sharpe, Treynor And Jensen Methods.*" *DIMENSI* 1.2 (2016).

Wibowo, Edwin Agung. "*Analisa Strategi Penempatan Merek Sebagai Bagian Dalam Komunikasi Pemasaran Terpadu.*" *DIMENSI* 3.1 (2016).