

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. *SUPER BOX INDUSTRIES***

***THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK EXPERIENCE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. *SUPER BOX INDUSTRIES****

Dina Riskha Ariani¹, Sri Langgeng Ratnasari², Rona Tanjung³

¹²³(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan)

¹dinariskha3@gmail.com, sarisucahyo@yahoo.co, ronatanjung07@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak dapat lepas dari jenjang dunia bisnis maupun pekerjaan, apalagi sekarang sudah banyaknya persaingan dunia bisnis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Superbox Industries yang berjumlah 65 orang. Sampel terdiri dari 65 responden, yang diambil dengan metode jenuh. Analisis data memakai regresi berganda dan uji hipotesis serta memakai SPSS versi 23. Hasil penelitian ini didapat bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dengan perolehan angka t-hitung $6.516 > 1.670$ t-tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$, variabel lingkungan kerja dengan perolehan angka t-hitung $2.861 > 1.670$ t-tabel dan signifikansi $0.007 < 0.05$, variabel pengalaman kerja dengan perolehan angka t-hitung $2.295 > 1.670$ t-tabel dan signifikansi $0.028 < 0.05$. Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja dengan f-hitung sebesar $56.511 > 2.76$ f-tabel dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka secara seluruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: motivasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, kinerja karyawan

Abstract

Human resources is one thing that cannot be denied from the level of business and work, especially now there was many competition in the business world. The purpose of this study was to determine effect of motivation of work environment and work experience with the employee performance. The population of this study is 65 employee PT. Superbox Industries. The sample consisted of 65 respondents, which were taken by random sampling method. Data analysis are use multiple regression, hypothesis testing and using SPSS version 23. The results of this study concluded that the motivation variable had a significant effect on the acquisition of t-count $6.516 > 1.670$ t-table and the significance of $0.000 < 0.05$, the work environment variable with the acquisition of t-count $2.861 > 1.670$ t-tables and a significance of $0.007 < 0.05$, a work experience variable with the acquisition of a t-count number of $2.295 > 1.670$ t-tables and a significance of $0.028 < 0.05$. The variables of trust, risk perception and security with f-count of $56.511 > 2.76$ f-table with a significant level of $0.000 < 0.05$, then simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: motivation, work environment, work experience, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak dapat lepas dari jenjang dunia bisnis maupun pekerjaan dan apalagi kini sudah banyaknya persaingan dunia bisnis. Peran motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja yang nantinya akan menjadi satu peran penting penyemangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Karyawan itu diibaratkan sebagai baterai dalam satu bisnis ataupun perusahaan, dan kualitas karyawan juga diperlukan untuk berjalannya satu bisnis atau perusahaan untuk mencapai suatu kemajuan yang signifikan. Justru kalau mereka hanya pada tingkat kualitas tertentu, maka kemajuan untuk perusahaan tidak akan tercapai bahkan bisa mengalami kemunduran.

PT. *Super Box Industries* Batam adalah salah satu perusahaan industri yang terletak di Kota Batam tepatnya di Kawasan Kara Industrial Blok C6 No. 2 Batam Centre. PT. *Super Box Industries* bergerak dalam bidang corrugated paper product dan menghasilkan produk yang dihasilkan antara lain *Carton box (RSC)*, *die cut box*, *layer pad*, *partition sets*. PT. *Super Box Industries* Batam juga menerima pesanan dari beberapa perusahaan lokal yang ada di Kota Batam.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Rumpak, 2016).

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, lingkungan kerja harus disusun seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang sangat nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Seperti disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai Human Factor, salah satunya adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang (2015) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha.

Pengertian Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui bersama (Veithzal, 2015). Kinerja karyawan bukan hanya sebagai informasi terhadap pendapatan seorang karyawan, tetapi dapat juga dijadikan sebagai patokan untuk melihat kemajuan suatu proyek, pemberian bonus kerja, bahkan untuk melihat perilaku karyawan.

Kinerja karyawan diperlukan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Menurut Munandar (2011), penilaian kinerja ialah proses penilaian ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap membantu cara kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan tindakan penilaian kinerja yang didasarkan dengan pertimbangan bahwa diperlukan adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada tiap bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), sekarang, secara virtual semua bagian memiliki definisi motivasi tersendiri. Saran lain dari Rivai dan Sagala (2011), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang dapat pengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sama dengan Samsudin, Rivai dan Sagala, menurut Hasibuan (2011), motivasi merupakan hal yang membuat, menyalurkan, dan membantu perilaku manusia supaya rajin dan bersemangat mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa motivasi juga merupakan hal yang memaksa seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi dapat memacu dan mendorong semangat bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapainya.

Pengertian lingkungan kerja disatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat menyemangati karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara fokus, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2011) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja satu badan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan semua hal luar yang dapat mempengaruhi organisasi itu. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Dan lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi.

Sofyandi (2012) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam pekerjaan yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Basuki dan Susilowati (2011) lingkungan kerja ialah semua yang berada di lingkungan yang dapat pengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Mangkuunegara (2013) lingkungan kerja yang dimaksud

antara lain rangkaian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2011) definisi lingkungan kerja ialah sebagai berikut yaitu lingkungan kerja adalah keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Schultz & Schultz (2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu situasi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perubahan perilaku dan sikap pegawai seperti kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan pekerjaan seperti karyawan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan

sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku (2012).

Asih (2012) juga memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal seperti lebih teliti saat bekerja dan dapat memberikan keputusan apa yang harus diperbuat.

Pengalaman kerja seseorang dilihat darisaaat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2014).

Murphy dan Wrigth (2013) memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dan mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut tanjung, Zulhardi (2019) kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dalam segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan presentasi atau penampilan kerja.

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis peneltian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini beasal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasakan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian.

Desain dalam penelitian ini memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud disini merupakan suatu perilaku yang timbul dan yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Yang menjadi populasi penilitian ini adalah karyawan PT. Superbox Industries dengan populasi penelitian berjumlah 65 orang karyawan. Pada penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel.

Menurut Sugiyono (2017) didalam penelitian kuantitatif, memiliki dua hal utama yang memengaruhi yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Proses analisis data dilakukan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden kemudian dilakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017).

Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data seperti analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti *SPSS 23*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel 0.244 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	<i>Tolerance</i>	VIF	
	Motivasi	.722	1.385
	Lingkungan Kerja	.354	2.826
1	Pengalaman Kerja	.441	2.269

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel motivasi sebesar sebesar 1.385, variabel lingkungan kerja sebesar 2.826 dan variabel pengalaman kerja sebesar 2.269. Nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel motivasi sebesar 0.722, variabel lingkungan kerja sebesar 0.354 dan variabel pengalaman kerja sebesar 0.441. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.706	2.407		1.124	.269
	Motivasi	.375	.058	.539	6.516	.000
1	Lingkungan Kerja	.255	.089	.338	2.861	.007
	Pengalaman Kerja	.223	.097	.243	2.295	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 diatas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.706 + 0.375X_1 + 0.255X_2 + 0.223X_3 + e$$

Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar $6.516 > 1.670$ t tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi, dan dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $2.861 > 1.670$ t tabel dan nilai sig $0.007 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja, demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar $2.295 > 1.670$ t tabel dan nilai sig $0.028 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel pengalaman kerja, dengan secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.054	3	62.018	56.511	.000 ^b
	Residual	36.216	61	1.097		
	Total	222.270	64			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Pengalaman Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Hasil pengolahan data pada tabel 21 menunjukkan nilai F hitung $56.511 > 2.76$ F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima. Menyimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel pengalaman kerja (X_3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), artinya motivasi,

lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.915 ^a	.837	.822	1.04759

a. *Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja*
 b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diperoleh nilai angka R sebesar 0.915, artinya korelasi antara variabel sebesar 91.5%. Nilai determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.837, hal ini berarti presentase sumbangan variabel dalam model regresi sebesar 83.7% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 16.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara berbarengan diberikan akan memberi hasil positif bagi kinerja karyawan di PT. Super Box Industries.

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel motivasi memiliki nilai t hitung $6.516 > 1.670$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Hasil ini diperoleh karena karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan berkat adanya gaji yang sesuai, penghargaan yang layak serta adanya jaminan membuat karyawan semangat kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini berhubungan dengan penelitian Jain (2017) yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian ini memiliki variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $2.861 > 1.670$ t tabel dan signifikansi $0.007 < 0.05$ yang menghasilkan keputusan yang H₀ ditolak dan H₂ diterima kesimpulannya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT. Super Box Industries. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa lingkungan kerja yang aman dan adanya kerjasama antar karyawan merawat lingkungan atau area tempat kerja membuat kinerja karyawan dapat terus dipertahankan karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Astianto (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya.

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung $2.295 > 1.670$ t tabel dan signifikansi $0.028 < 0.05$ yang menghasilkan H_0 ditolak dan yang H_3 diterima. Kesimpulannya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Hasil ini diperoleh dari karyawan yang berpengalaman berkerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya dukungan dari pengetahuan, keahlian dan keterampilan sehingga akan membuat karyawan lebih berpengalaman dan bisa meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratnaningsih (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung $56.511 > 2.76$ F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menghasilkan H_0 ditolak dan yang H_4 diterima. Kesimpulannya motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Pada penelitian ini dengan adanya motivasi yang kuat dalam bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dan pengalaman kerja yang sesuai dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jain (2017), penelitian Astianto (2014) dan penelitian Ratnaningsih (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah tertulis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman sangat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara seluruh berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Andri Syahputra. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Medan Area. Medan.
- AW. Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ayu, Devi Komala, Jeffry H. Sinaulan. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 20 No. 3 Oktober 2018. Diakses tanggal 10 Desember 2019
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasby. 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSD. Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekon*, Vol.4 No.1. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, Abdul. Marnis dan Machasin. 2014. Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22 No. 2 Juni 2014. Diakses tanggal 10 Desember 2019
- Kristiani, Septyan. 2014. Pelaksanaan Komunikasi Interpersonal Wali Kelas X Administrasi Perkantoran Untuk Menumbuhkan Motivasi Belajar dan Disiplin Siswa di SMK Muhammadiyah 1 Tempel. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta. Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lestari, Esther Endang Dwi. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering. *Skripsi*. Batam: Universitas Riau Kepulauan.

- Lynawati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPR BKK Purwokerto Cabang HR Bunyamin. *Kompartmen*, Vol. XIV No. 2, September 2016. Diakses tanggal 18 November 2019.
- Mandagie, Angel Susanti. Lotje Kawet. Yantje Uhing. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. ISSN: 2303-1174. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1 Maret 2016. Diakses tanggal 18 November 2019.
- Muniarsih, Wiwit. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Indo Acidatama TBK. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurudin. 2015. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riana, Dinna dan Valentyne Yunda Agatha. 2016. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*. Vol. 3 No. 1 Desember 2016. ISSN: 2337-523X. Diakses tanggal 18 November 2019.
- Tanjung, Zulhardi. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. *Journal.unrika.ac.id*. Vol 6, No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 Juni 2019.