
**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND
WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

Oleh

Firdaus Marasahala S

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Email: firdausmarasahala_elerning@stiesia.ac.id

Article History:

Received: 28-08-2021

Revised: 10-09-2021

Accepted: 01-10-2021

Keywords:

Lingkungan Kerja, Motivasi
Kerja, Pengalaman Kerja,
Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpluktatif (tidak stabil). Hasil penelitian Praci, (2017) menunjukkan bahwa kinkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fauziah H (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Kereh EM. et al (2018) bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Model penelitian dengan pengembangan hipotesis diturunkan berdasarkan pada literatur. Untuk memberikan bukti empiris, penelitian ini melakukan survey, menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan daftar kuisisioner, dan sampling jenuh terhadap 40 orang karyawan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Hasil Penelitian ini tidak mendukung penelitian Praci, (2017), Fauziah H (2012) dan Kereh.E M. et al (2018). Implikasi penelitian, menguji persepsi 40 orang karyawan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linera berganda.

PENDAHULUAN

Sub-sektor Industri Mikro Kecil (IMK) setiap tahunnya menunjukkan kenaikan baik dalam jumlah unit usaha, nilai produksi dan investasi, maupun penyerapan jumlah tenaga

kerja di Indonesia (Munizu M., (2010), (Tambunan (2012). Hal ini memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi regional dan nasional. Namun demikian jika dicermati secara individu usaha IMK sebenarnya memiliki masalah yaitu adanya IMK yang berdiri sesaat dan harus tutup kembali karena kurang mampu bersaing baik di pasar dalam negeri maupun pasar ekspor (Munizu M., (2010); Kiran et al. (2012) dan daya saing IMK oleh Aldaba, (2012). Hal ini disebabkan oleh rendahnya kinerja IMK baik secara individu karyawan maupun kinerja usaha, diantaranya sebagian besar IMK masih menggunakan teknologi tradisional, pangsa pasar yang rendah, tidak dapat memenuhi persyaratan administratif untuk memperoleh bantuan dari bank serta tingkat ketergantungan terhadap pemerintah cenderung besar (Ardiana et al. 2010). Permasalahan demikian ini mempengaruhi bukan saja motivasi dan kinerja para karyawan bahkan kinerja usaha.

Salah satu Komoditas IMK adalah Brem (makanan tradisional dari Kabupaten Madiun) yang ditekuni oleh masyarakat di pedesaan secara turun temurun. Desa Bancong dan Desa Kaliabu Kabupaten Madiun merupakan Sentra IMK Brem terbesar di Kabupaten Madiun. Brem merupakan makanan ringan yang dibuat dari ketan berasal dari fermentasi tape ketan yang dimasak dan dikeringkan, digunakan sebagai makanan kecil dan oleh-oleh khas dari Kabupaten Madiun. Brem di produksi secara tradisional dengan menggunakan peralatan produksi tradisional untuk proses produksi. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diketahui bahwa permasalahan pada Sentra ini adalah kinerja karyawan yang berpluktuatif (tidak stabil). Lingkungan kerja yang kurang kondusif (peralatan dan proses produksi masih tradisional), tempat pengolahan Brem masih tercampur dengan dapur dan peralatan rumah tangga yang dipakai setiap hari. Motivasi kerja karyawan yang belum optimal sehingga target sering tidak tercapai serta pengalaman kerja karyawan dalam merespon permintaan pasar yang belum dapat diandalkan.

Faktor lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok (Manulang 2009 : 24). Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rhayuda (2015), Pratama (2018) memperlihatkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa 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. (Munizu M., (2010).

Disamping faktor lingkungan kerja motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivation led to the development of job enrichment methods to improve job performance ..."(Aswathappa (2002),. Motivasi mendorong peningkatan kinerja melalui perbaikan dan pengembangan metode kerja. Armstrong (1990), Luthan (1995), Torrington (1998), menjelaskan pendapat senada bahwa motivasi kerja seseorang dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan. Artinya untuk meningkatkan kinerja seseorang termotivasi untuk menguasai metode kerja. Namun demikian tampaknya belum sepenuhnya terjadi bagi karyawan pada Sentra IK Brem di Kabupaten Madiun, sehingga akibat dari rendahnya motivasi kerja termasuk lingkungan kerja dan pengalaman mengelola usaha mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Fauziah H (2012) menjelaskan hasil temuannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

masih terjadi gap teori atas pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004:34), Muchdarsyah (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang relatif lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah untuk bekerja karena memiliki pengetahuan dan berpengalaman yang tinggi, hal ini akan berpengaruh terhadap perbaikan kinerja karyawan. Namun hasil temuan Kereh E.M. et al (2018) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan masih adanya gap teory

Adapun masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah variabel; 1) lingkungan kerja, 2) motivasi kerja, 3) pengalaman kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sentra Industri Mikro Kecil Brem di Kabupaten Madiun?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh; 1) Lingkungan kerja, 2) Motivasi Kerja dan 3) Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Brem di Kabupaten Madiun.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Siagian (2014:56) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Menurut Siagian lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik seperti mesin dan peralatan produksi yang digunakan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan setiap karyawan untuk bekerja secara optimal karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Siagian (2014:66). Ishak dan Tanjung (2003: 26), bahwa lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan aktivitas usaha. Oleh sebab itu Lingkungan kerja dibuat sedemikian rupa untuk menciptakan gairah kerja sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Simanjuntak, (2003:39) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif perlu memperhatikan; a) Pelayanan karyawan, b) Kondisi Kerja, c) Hubungan karyawan. Sedarmayanti (2017:94) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan menurut Wursanto I. (2005:287) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: menyangkut segi fisik, tersedianya beberapa fasilitas, letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah di jangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis (Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu; Loyalitas yang bersifat vertikal, Loyalitas yang bersifat horisontal, adanya perasaan puas dikalangan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator Lingkungan Kerja terdiri dari 1) Penerangan , 2) Temperatur, 3) Kelembaban, 4) Sirkulasi udara, 5) Kebisingan , 6) Getaran , 7) Bau-bauan , 8) Tata warna, 9) Dekorasi, 11) Musik , 12) Keamanan di tempat kerja

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (1995:65) motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedarmayanti (2017), menjelaskan motivasi kerja adalah semangat dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan tambahan pendapatan secara psikologis untuk menutupi kebutuhan yang belum tercukupi. Pendapat senada juga diutarakan oleh Armstrong (1990:43), Torrington (1998) motivasi kerja adalah pendorong semangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Pemberian motivasi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi atau kinerja yang tinggi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa menurut Armstrong (1990:43), Luthan (1995:67), Torrington (1998::21), dan Aswathappa (2002:54), motivasi kerja seseorang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Maslow dalam Aswathappa (2002:54), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu: (a) Physiological Needs. (b) Safety Needs. (c) Belonging and Love Needs. (d) Self-esteem Needs. Kebutuhan keempat adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, prestasi, dan reputasi, (e) Self-actualization Needs. Kebutuhan kelima adalah kebutuhan pemenuhan dan pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaan sendiri. Selanjutnya hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow adalah kebutuhan yang telah dipenuhi mereda daya motivasinya terhadap kebutuhan tersebut, namun kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya kecil. Faktor-faktor dari dalam diri orang tersebut antara lain adalah : (a) Prestasi yang diraih (achievement), (b) Tanggung jawab (responsibility) (c) Peluang untuk maju (advancement), (d) Kepuasan kerja itu sendiri (the work it self), (e) Kemungkinan pengembangan karier (the possibility of growth).

Faktor pemelihara (maintenance factor). terdiri dari: (a) Kompensasi, (b) Keamanan dan keselamatan kerja, (c) Kondisi kerja, (d) Status, (e) Prosedur perusahaan, (f) Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal antara sejawat dan atasan, dan bawahan. Yang menarik dari teori ini adalah bahwa batasannya berorientasi pada pekerjaan (work oriented). Dengan demikian jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Aswathappa, (2002: 58), terdiri dari, 1) Keberadaan (Existence), 2) Hubungan (Relatedness , 3) Pertumbuhan (Growth).

Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (2014:45) pengalaman kerja adalah data yang menunjukkan berapa lama waktu yang ditempuh oleh seseorang untuk bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan yang pernah dipangku dalam periode tertentu. Manulang (2009: 15), Ranupandojo (1984: 71) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Kreitner dan Kinicki (2003:34) menyatakan bahwa memiliki pengalaman kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, karena merasa nyaman dengan pekerjaannya dan biasanya memiliki kinerja tinggi. Artinya Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan dalam menekuni suatu pekerjaan maka semakin tinggi keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta wawasan yang luas. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki kompetensi atau sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisis setiap

kesulitan kerja yang dihadapi serta siap mengatasinya dengan baik dan tepat waktu. Hal inilah yang mendukung sehingga karyawan memiliki kinerja yang optimal. Oleh sebab itu menurut Handoko (1992:27) perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu a) Tingkat kepuasan kerja, b) Stres lingkungan kerja, c) Pengembangan karir, d) Kompensasi hasil kerja. Selanjutnya menurut Finney dalam Aldaba R. M., (2012) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya akan memiliki sifat umum yaitu: (1) Mempercayai visi dan misi organisasi mereka; (2) Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar; (3) Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi; (4) Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan; (5) Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain; (6) memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Kategori pengalaman kerja mencakup: (a) masa kerja (b) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. (c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Foster, 2001: 43). Menurut Handoko T.H (1992:34) mengkategorikan masa kerja seorang karyawan menjadi dua jenis, yaitu, a) Pengalaman kerja kategori baru ≤ 3 tahun, b) Pengalaman kerja kategori lama lebih besar dari 3 tahun

Dalam penelitian ini indikator pengalaman kerja mengacu pada Depdigbud, (2013) yaitu, a) Lamanya waktu masa percobaan atau magang, b) Lamanya bekerja meliputi: a) lamanya waktu bekerja di perusahaan; dan b) lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

inerja Karyawan

Kinerja karyawan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Siagian,2014:45). Hariandja (2008:195), dan Mangkunegara (2012:67) menyatakan kinerja dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menjelaskan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu, a) Harapan, b) Dorongan, c) Kemampuan, d) Kebutuhan, e) Persepsi terhadap tugas, f) Imbalan internal, g) Eksternal, h) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sastrohadiwiryo (2003:98), menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk (1) Memperoleh data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan, (2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan, (3) Alat untuk memberikan umpan balik, (4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan. Sedang karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menurut Raharjo (2005:19) meliputi: a) Berorientasi pada prestasi, b) Percaya diri, c) Pengendalian diri, d) Kompetensi, e) Persisten.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada Wibowo, (2007:86) yaitu, 1) Tujuan, 2) Standar, 3) Umpan Balik, 4) Alat atau Sarana, 5) Kompetensi, 6) Motif, 7) Peluang

Tinjauan Penelitian Terdahulu.

Praci, (2017) melaporkan hasil penelitiannya, bahwa, (1) Lingkungan Kerja secara keseluruhan berada pada kategori tidak baik (53%), lingkungan kerja fisik berada pada kategori tidak baik dengan persentase 58%, lingkungan kerja non fisik berada pada kategori tidak baik 51% (2) Kinerja Karyawan berada pada kategori cukup (42%), (3) lingkungan

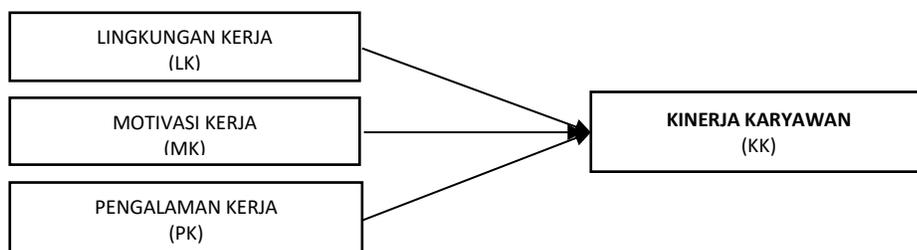
kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,0%. Sedang hasil penelitian Aprilia, (2015) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widijanto K.A (2017) dalam laporan penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Demikian juga hasil penelitian Fauziah H (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Kereh.E. M et al (2018) menunjukkan bahwa secara simultan dengan variabel lain pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan. Hasil penelitian Miranti E et al (2016), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan baik secara individu maupun kelompok (Manulang 2009:24). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama (Manulang 2009 : 36). Mathis and Jackson, (2000) memperlihatkan terdapat pengaruh yang signifikan antara **lingkungan kerja terhadap** kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Praci (2017) dan Aprilia (2015) menjelaskan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedang apabila lingkungan kerja dipadukan dengan variabel lain maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:120), motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seorang karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah. Bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat membuat dirinya merasa

senang dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian Widijanto K.A (2017) dan Fauziah H (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedang secara simultan (Motivasi kerja dengan beberapa variabel lain) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama waktu yang ditempuh oleh seseorang untuk bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan yang pernah dipangku dalam periode tertentu (Manulang,2009:15), Siagian (2014:23), Ranupandojo (1984: 71), Kreitner dan Kinicki (2003:34) berpendapat senada bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Kreitner dan Kinicki,(2003:34), Muchdarsyah (2008) menyatakan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja dalam satu pekerjaan maka semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan ketrampilannya. Semakin banyak pengalaman karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya karena karyawan tersebut memiliki kompetensi (Rivai, 2012:66). Hasil penelitian Kereh E.M et al (2818) menunjukkan bahwa secara parsial masa kerja, tidak signifikan. Namun hasil penelitian Miranti E et al (2016) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja” baik secara parsial maupun secara simultan

Hipotesis 3: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan metode kuantitatif untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi terdiri dari 40 orang karyawan pada Sentra Industri Industri Mikro Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Teknik pengambilan sampel, karena populasi penelitian ini adalah finit dan jumlah anggota populasi adalah 40 orang karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan metode sensus atau complete enumeration.

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Menggunakan instrumen atau kuisioner untuk mengumpulkan data dan informasi tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, serta data Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Mikro Kecil Brem di Kabupaten Madiun.

Variabel bebas yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Pengalaman Kerja (PK). Sedang variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (KK), dengan definisi operasional sebagai berikut;

Lingkungan Kerja (LK).

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan IMK Brem pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikator merujuk pada Sedarmayanti (2017:104) yang mencakup: a) Penerangan / Cahaya di tempat kerja, b) temperatur / Suhu udara ruangan. c) Kelembaban di Tempat Kerja, d) Sirkulasi udara. e) Kebisingan tempat kerja, f) Getaran mekanis ditempat kerja, g)

Bau-bauan ditempat kerja, h) Tata warna ditempat kerja, i) Dekorasi ditempat kerja. j) Musik ditempat kerja, k) Keamanan ditempat kerja.

Motivasi Kerja

Daya penggerak untuk mendorong karyawan dalam bekerja sama, bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal. Indikator merujuk pada Sutrisno (2003:115); 1) Kondisi lingkungan kerja, 2) Kompensasi yang memadai, 3) Supervisi yang baik, 4) Adanya jaminan pekerjaan, 5) Status dan tanggung jawab, 6) Peraturan yang fleksibel.

Pengalaman Kerja (PK).

Jangka waktu karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan di perusahaan. Indikator pengalaman kerja mengacu pada Balai Pustaka Dedpdigbud, (2013) yang terdiri dari : 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang, 2) Lamanya waktu bekerja di perusahaan secara keseluruhan, 3) Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

Kinerja Karyawan (KK),

Hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan yang bersangkutan. Indikator merujuk pada Sedarmayanti (2017) yaitu, 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kerja sama, dan 5) Kualitas pribadi. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dan jawaban tersebut diberi skor; Sangat setuju (5), Setuju (4), Cukup setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1). Teknik analisis data untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas

Koefisien validitas harus berada di atas koefisien yang terdapat dalam Tabel yakni r Tabel = 0,30 sehingga akan lebih dapat diterima dan dianggap memuaskan, namun apabila koefisien validitas itu kurang dari 0,30 dianggap tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar sehingga dapat disimpulkan bahwa: pernyataan dianggap valid jika nilai $r > 0,30$ dan dianggap tidak valid jika nilai $r \leq 0,30$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan cara one shot dan diuji dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (Ghozali dan Fuad, 2013:42), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai alpha $> 0,60$ pernyataan dikatakan reliabel.

Jika nilai alpha $\leq 0,60$ pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Uji Kelayakan Model

Uji Anova (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali dan Fuad, 2013:82), yaitu dengan melihat tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil SPSS (Statistical Package for Social Science): Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat lemah atau tidak ada sama sekali. Namun bila $R = 1$ atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat dan dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif. Apabila $R = -1$ atau mendekati -1

maka hubungan antara variabel dependen sangat kuat dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif.

Regresi Linier Berganda

Uji ini adalah analisis untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiono, 2016:243).

Persamaan regresi yang digunakan hipotesis ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Estimasi Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

b₂ = Koefisien regresi dari Motivasi Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

b₃ = Koefisien regresi dari Pengalaman Kerja

X₃ = Variabel Pengalaman Kerja

e = residul atau kesalahan prediksi

Uji Asumsi Klasik

Bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dalam penelitian. Uji tersebut adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Ghazali dan Fuad (2013:154) mengatakan bahwa terdapat 2 cara dalam melakukan uji normalitas yaitu a. Analisis Statistik, dengan menggunakan analisis statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) > 0,05 maka residual memiliki distribusi normal. Jika uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) < 0,05 maka residual memiliki distribusi tidak normal. b. Analisis Grafik, dengan menggunakan metode grafis Normal P-P Plot dari standardized residual cumulative probability. Jika penyebaran titik di sekitar sumbu dan mengikuti arah garis diagonal (antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y) maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2016:214).

Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali dan Fuad, 2013:103). Pendekatan terhadap multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance dari hasil model regresi. Nilai Tolerance adalah lawan dari VIF, tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih serta tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi jika nilai tolerance rendah maka nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Jika dengan nilai tolerance ≤ 1 dan $VIF \geq 10$, maka terdapat korelasi yang besar antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Jika nilai tolerance ≥ 1 dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolonieritas. Ghazali (2016:103), menyatakan bahwa jika nilai VIF tidak melebihi angka 10 maka uji multikolonieritas akan terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2017:123) pengujian model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi autokorelasi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW test) yang menghasilkan nilai DW hitung (DW) dan DW Tabel (DL dan DU). Berikut pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson (Ghozali (2013:107) :

- Apabila $DU < DW < 4-DU$, maka tidak ada masalah autokorelasi.
- Jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka terjadi masalah autokorelasi positif yang perlu ada perbaikan.
- Bila $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, maka terjadi masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana jika dilakukan perbaikan akan lebih baik.
- Jika $4-DL < D$, maka masalah autokorelasi serius.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam pengujian regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik disebut homoskedastisitas, dan tidak disebut heteroskedastisitas (Priyatno, 2017:126). Terdapat dua cara mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu :

- Metode uji glejser, yaitu dengan meregres nilai absolute residual dengan hasil pengujian regresi dan semua variabel bebas. Apabila hasil signifikansi hasil korelasi lebih besar dari correlation coefficient maka data terbebas dari heteroskedastisitas dan data dapat disebut homoskedastisitas.
- Metode grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan tidak adanya pola yang jelas, titik – titik menyebar di atas maupun dibawah angka 0 pada variabel dependent (Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali dan Fuad, 2013:83). Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = b_1 b_2 b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Pengalaman Kerja (PK) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (KK)

$H_1 = b_1 b_2 b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Pengalaman Kerja (PK) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (KK). Untuk menguji kedua hipotesis dengan cara melihat tingkat signifikansi yang diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak pengolah data SPSS. Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel variabel dependen sangat **terbatas. Nilai yang**

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari; 24 orang laki-laki, dan perempuan sebanyak 16 orang. Tingkat pendidikan paling SLTP sebanyak 14 orang, SLTA sebanyak 26 orang. Usia responden paling rendah, 21 – 25 tahun sebanyak 1 orang dan paling tinggi usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang. Responden yang memiliki masa kerja 1 s.d 5 tahun sebanyak 10 orang yang memiliki masa kerja paling tinggi yaitu 26 s.d 30 tahun sebanyak 2 orang.

Deskripsi variabel

Deskripsi masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
X1	Lingkungan Kerja	3.71	Tinggi
X2	Motivasi Kerja	3.66	Tinggi
X3	Pengalaman Kerja	3.73	Tinggi
X4	Kinerja Karyawan	3.75	Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mean dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan lingkungan kerja sebesar 3,71, skor tersebut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju karena lingkungan kerja mendukung pekerjaannya. Mean dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan motivasi kerja sebesar 3,66, skor tersebut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Mean dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan pengalaman kerja sebesar 3,73, skor tersebut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju terhadap pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Mean dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan kinerja karyawan sebesar 3,75, skor tersebut tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang sangat tinggi.

Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji untuk mengetahui validitas dan realibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r korelasi lebih besar dari 0.30, sehingga indikator tersebut sah sebagai pembentuk variabel bebas dan variabel terikat dan dapat digunakan untuk menganalisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian yang tersaji pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha setiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,70 Dengan demikian item –item pernyataan terkait dengan variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk menganalisis data lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

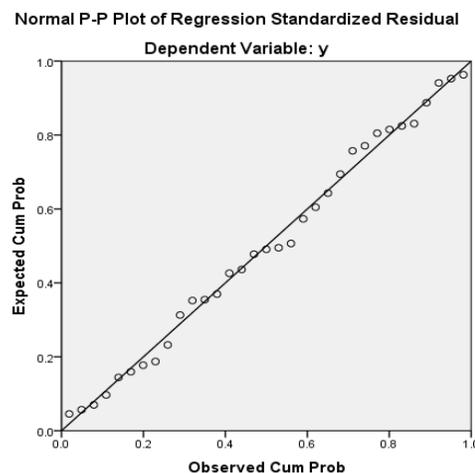
Variabel	Reliabilitas	>/<	A	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,758	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,738	>	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,787	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,718	>	0,60	Reliabel

Sumber. Data kuisioner diolah

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dapat dilihat melalui grafik probability plot.



Gambar 4. Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 4 menunjukkan bahwa pola data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini adalah dengan melihat nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 yang artinya tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016:103).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

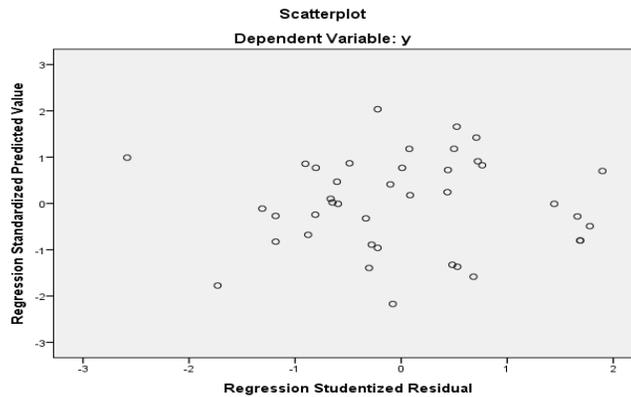
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0.973	1.028
Motivasi Kerja	0.998	1.002
Pengalaman Kerja	0.972	1.029

Sumber output SPSS

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1, dan perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam persamaan regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4 menunjukkan bahwa varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized		Standardize		t	Sig.
	Coefficients		d			
	B	Std. Error	Beta			
Constanta	-.761	1.236			-.616	.542
X ₁	.594	.284	.275		2.093	.043
X ₂	.390	.172	.295		2.274	.029
X ₃	.372	.114	.428		3.249	.003

Sumber. Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4 model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,761 + 0,594 X_1 + 0,390 X_2 + 0,372 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = -0,761

Konstanta (α) merupakan interpretasi dari Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$, menunjukkan

bahwa jika variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta -0,761 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan sebesar -0,761.

2. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,594

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,594 menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja meningkat sebesar 0,594, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,594. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

3. Koefisien regresi motivasi kerja = 0,390

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,390 menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat sebesar 0,390, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

4. Koefisien regresi pengalaman kerja = 0,372

Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,372 menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Jika pengalaman kerja meningkat sebesar 0,372, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Uji Kelayakan Model (Uji Goodness of Fit)

Uji Koefisien determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Tabel 5. menunjukkan nilai koefisien determinasi R square untuk persamaan regresi berganda sebesar 0,394 berarti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 39,4% sedangkan sisanya 60,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Uji F

Untuk menguji model (sesuai) fit atau tidak (Ghozali, 2016). Uji F dilakukan dengan melihat signifikansi F pada output hasil regresi dengan signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa model regresi fit/layak dan sebaliknya.

Tabel 5. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.117	3	1.039	7.790	.000 ^b
	Residual	4.801	36	.133		
	Total	7.918	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,790 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara

simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model tersebut dinyatakan layak.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan estimate pada standardized coefficient dan p-value untuk masing-masing koefisien seperti ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai standardized coefficient positif sebesar 0,275 dengan nilai signifikan sebesar 0,043. Oleh karena, nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, maka terbukti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama diterima
2. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai standardized coefficient positif sebesar 0,295 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Oleh karena, nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$, maka terbukti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai standardized coefficient positif sebesar 0,428 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Oleh karena, nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka terbukti pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan mendapat diterima

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$ serta nilai standardized koefisien sebesar 0,275. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Mathis and Jackson, (2000) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dilapangan, menunjukkan bahwa mean dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan lingkungan kerja sebesar 3,71, skor tersebut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju karena lingkungan kerja mendukung pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan hendaknya mengusahakan agar lingkungan kerja kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, merasa betah berada di ruangan kerja dan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $0,029 <$ dari $0,05$ serta nilai standardized koefisien sebesar $0,295$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Hasibuan, (2015:119) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan dan kinerja tinggi.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa Mean dari seluruh jawaban responden terhadap pernyataan motivasi kerja sebesar $3,66$, skor tersebut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sikap setuju terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seorang karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan kinerja yang rendah dari karyawan. Kinerja seorang karyawan tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikansi $0,003 <$ dari $0,05$ serta nilai standardized koefisien sebesar $0,428$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan pendapat Rivai, (2012:66) yang menyatakan pengalaman kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering pengalaman kerja menjadi pertimbangan bagi suatu perusahaan dalam mencari pekerja. Semakin banyak pengalaman karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya karena karyawan tersebut memiliki keterampilan.

Dilihat dari nilai mean variabel pengalaman kerja pada deskripsi jawaban responden berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk mean variabel kinerja karyawan pada deskripsi jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengalaman kerja dari karyawan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan, lamanya waktu masa percobaan atau magang memiliki skor sebesar $3,53$ dalam kategori tinggi, artinya karyawan merasa Sentra Industri Mikro Kecil Menengah Brem di Kabupaten Madiun memberikan waktu magang yang cukup sehingga karyawan dapat memahami semua pekerjaan yang akan diselesaikannya. Lamanya waktu bekerja di perusahaan secara keseluruhan memiliki skor sebesar $3,50$ dalam kategori tinggi, artinya sebagian besar karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Menengah Brem di Kabupaten Madiun memiliki masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini memiliki skor sebesar $3,78$ dalam kategori tinggi,

artinya sebagian besar karyawan di Sentra Industri Mikro Kecil Menengah Brem di Kabupaten Madiun telah menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya hal ini dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka simpulan dari hasil penelitian ini adalah: Pertama, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Kedua, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun. Ketiga, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan-kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: Hendaknya pimpinan perusahaan pada Sentra Industri Kecil Brem di Kabupaten Madiun memperhatikan lingkungan kerja dengan memisahkan antar tempat proses produksi dengan dapur rumah tangga agar kebersihan produk, kelancaran proses produksi dapat terjamin dan berjalan lancar. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan perusahaan pada Sentra Industri Kecil di Kabupaten Madiun senantiasa perlu memperhatikan cara yang tepat dalam memberikan motivasi karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya meneliti variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya Disiplin kerja, iklim kerja dan faktor kebijakan pemerintah.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Aldaba R. M., 2012. SME Development: Narrowing the Development gap in the ASEAN Economic Community. *Philippine Journal of Development*. Vol.39 No. 71, pp 143–169.
- [2] Aprilia, I. 2015. Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Ekosistem KelasVII MTSN Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Sains*, Vol.3(2) IAIN Palangka Raya. Palangka Raya.
- [3] Ardiana, IDKR., Brahmayanti, L. A., & Subaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12.
- [4] Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta Jakarta
- [5] Armstrong, M. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Transito Asri Media. Jakarta
- [6] Aswathappa K, 2002, *Human Resource and Personnel Management Text and Cases*, Third Edition, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- [7] Christensen, 1992, *Population and Sample*, Mc Graw Hill Book Company New York
- [8] Depdikbud. 2013. *Teknik Penilaian di SD*. Ditjen Dikti Depdiknas. Jakarta.
- [9] Dharma, S. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- [10] Foster B.dan Karen R. Seeker, 2001. "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" penerbit PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta.

- [11] Kereh, E. M. Victor P. Lengkong, Farlane S. Rumokoy. 2018. Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.6(4)*, pp. 3903-3912.
- [12] Fauziah, H. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol 2(1)* pp. 54-66.
- [13] Gable, R. K. (1986). *Instrument Development in The Affective Domain*, MA: Kluwer-Nijhoff Publishing. Boston
- [14] Ghazali I dan Fuad. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19 Edisi Kelima". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [15] Handoko T.H. 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ke Tujuh, Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- [16] Hariandja, M.T. E. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, PT.Gramedia Jakarta
- [17] Hasibuan, P.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [18] Kiran V, Majumdar M, Kishore K. 2012, *Innovative Marketing Strategies for Micro, Small and Medium Enterprises*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol.4(2)*, pp 1059-1066.
- [19] Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi, Dalam Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Kristiyanti M., 2012, *Peran Strategis Usaha Kecil Menengah (UKM) dalam Pembangunan Nasional*. *Majalah Ilmiah Informatika Vol 3 (1)*, pp 63-89.
- [21] Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, McGraw Hill International, New York.
- [22] Mangkunegara A.P. A.A, 2012, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung.
- [23] Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama. Bandung
- [24] Manulang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- [25] Mathis and Jackson, 2000, *Human Resource Management*, South-Western College Publishing.
- [26] Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Raja Grafindo Persada Jakarta
- [27] Munizu M. 2010. Pengaruh faktor-faktor eksternal dan internal terhadap kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 12(1)*, pp. 33-41.
- [28] Muchdarsyah S. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, BumiAksara, Jakarta.
- [29] Miranti E. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.5(3)*
- [30] Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- [31] Praci, R M.2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel

- Daima Padang. Jurnal Penelitian Psikolog Vol.4 (2), pp.166-180
- [32] Putra A,I,K,D . 2015. "Pengaruh Pendekatan Saintifik Terhadap Prestasi Belajar PKn Ditinjau Dari Sikap Demokrasi Siswa Kelas V Gugus I Kecamatan Abang. E-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 5 (1). Diakses pada tanggal 17 November 2019, Jam 11.15 WIB. (http://119.252.161.254/e-journal/index.php/jurnal_pendas/article/view/1487).
- [33] Pratama, AY. 2018. Perbaikan Efektifitas Pekerja Menggunakan Overall Labour Effectiveness dan Fault Tree Analysis Studi Kasus : PT. Riau Graindo Dumai. Jurnal Teknik Industri, Vol.1 (2) pp.64-69.
- [34] Priatno,D. 2017. Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS, Andi Publisher, Jakarta.
- [35] Ranupandojo, H., dan Suad H. 1984. Manajemen Personalia, Edisi III, BPFE. Yogyakarta
- [36] Rivai, V.dan Deddy M. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- [37] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan, Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja, Bandung PT Refika Aditama
- [38] Siagian, S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara. Jakarta
- [39] Simanjuntak, P. J. 2001. Pengantar Sumber Daya Manusia. Jakarta. Lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia Jakarta
- [40] Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Alfabeta., Bandung.
- [41] Sutrisno E, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Perdana Media Group.
- [42] Tambunan, T. 2012. "Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia : isu-isu penting", LP3ES, Jakarta.
- [43] Torrington TC H D, 1998, Human Resource Management For Southeast Asia and Hongkong, Second Edition, Prentice Hall Pearson Education Asia Pte Ltd, Singapore.
- [44] Trijoko, P. 1980. Ilmu Budaya Dasar. Renika Cipta, Jakarta.
- [45] Widiyanto.K.A. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Karyawan Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya, Jurnal Agora Vol.5 (1)
- [46] Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [47] Wursanto, I. 2005. Dasar- Dasar Ilmu Organisasi Edisi dua.Andi Offset. Yogyakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN