

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ekspedisi Muatan Kapal Laut PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah

Kusdibyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Maritim AMNI Semarang

Email: Kusdibyo180@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze and explain the effect of work motivation, work experience, and work environment, on the performance of employees of PT. International Fortuna Eksperindo Semarang Indah. Work motivation is a change in energy in a person (personal) someone which is characterized by the emergence of feelings and reactions to achieve goals, the overall driving force in employees that causes work activities. The population of this study were employees of PT. International Fortuna Eksperindo Semarang Indah, totaling 65 people. The sample consisted of 65 respondents who were taken by the saturated method. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing and using SPSS. The results of this study based on multiple linear regression analysis that there is an influence between the three independent variables, namely work motivation, work environment, and work experience on employee performance at PT. International Fortuna Eksperindo Semarang Indah. This is also evidenced by the hypothesis test obtained that partially that work motivation, work environment, and work experience have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. International Fortuna Eksperindo Semarang Indah.

Keywords: *Work Motivation, Work Experience, Work Environment, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah. Motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, berjumlah 65 orang. Sampel terdiri dari 65 responden yang diambil dengan metode jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dan pengujian hipotesis serta menggunakan SPSS. Hasil Penelitian ini berdasarkan analisis regresi linier berganda bahwa adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah. Hal ini juga dibuktikan dengan uji hipotesis yang didapat bahwa secara parsial bahwa bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, definisi kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sumber Daya Manusia PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, mempunyai peranan yang sangat penting, sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum menurut Yusuf (2016) terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karena pentingnya peran SDM dalam sebuah organisasi, kinerja SDM dalam suatu organisasi ini pula dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti bagaimana motivasi yang dimiliki saat bekerja, kemudian berapa lama bekerja dimana ini berhubungan dengan pengalaman bekerja, dan bagaimana lingkungan tempat bekerja. Motivasi kerja ini sangat mempengaruhi kinerja SDM dalam suatu perusahaan sebagaimana Rivai (2004) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja dapat menjadi pendorong dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pengalaman kerja pun menurut Hariandja (2002) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja juga bisa lebih tepat waktu dan kurang berisiko untuk kesalahan di tempat kerja, tentu saja hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja dimana lingkungan ini juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan sebagaimana Taiwo (2010) mengatakan bahwa lingkungan kerja ini adalah segala sesuatu yang bisa berupa orang-orang di dalamnya ataupun kejadian yang terjadi di dalamnya yang dapat mempengaruhi cara-cara orang bekerja.

PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang dengan berbagai karakter karyawan dengan berjumlah sekitar 65 orang memiliki karakter yang bermacam-macam sehingga dalam proses organisasi di perusahaan dan kinerja perusahaan dianggap mengalami proses kerja yang fluktuatif, dimana terkadang performa para karyawan mengalami kenaikan dan terkadang menurun sehingga mempengaruhi pendapatan PT Internasional Fortuna Eksperindo Semarang. Selain itu, tidak semua Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang mampu memberikan pelayanan untuk barang ekspor dapat memberikan pelayanan untuk barang impor dan demikian juga sebaliknya. Pada dasarnya pelayanan yang diberikan adalah pelayanan terhadap kapal dan pelayanan terhadap muatan (barang

dan penumpang). Salah satu pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan mobilitas dan distribusi barang dan penumpang adalah peran dan fungsi dari pelabuhan.

Gambaran kinerja SDM di PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah mengenai motivasi yang dimiliki karyawan, kemudian pengalaman yang dimiliki para karyawan dan lingkungan kerja di perusahaan ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah motivasi, pengalaman dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah. Maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, dan apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah.

2. KAJIAN TEORI

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dikatakan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Pinder (1998) dalam Ayub dan Rafif (2011), mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal dan eksternal yang menjadi pendorong berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dimana motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga dapat dikaitkan bahwa motivasi dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Jain (2014) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur membuktikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

2.2 Lingkungan Kerja (X2)

Pengertian lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Taiwo (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang dan lain-lain yang mempengaruhi cara orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, serta memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara penuh dan bersemangat. Sebab lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagaimana Astianto (2014) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya, membuktikan bahwa hasil yang didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Surabaya.

2.3 Pengalaman Kerja (X3)

Menurut Hariandja (2002), pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Selain itu, Johnson (2010) mengemukakan bahwa pengalaman mengeluarkan potensi diri. Potensi penuh akan muncul secara bertahap dari waktu ke waktu sebagai respons terhadap berbagai pengalaman. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya, PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL). Sebagaimana Ratnaningsih (2016) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta, membuktikan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh positif terhadap kerja karyawan PT. Taspen (Persero)

2.4 Kinerja

Motowidlo (2003) mendefinisikan bahwa kinerja didasarkan pada perilaku karyawan dan hasilnya sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Motivasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting serta dominan sekali, sehingga dapat menentukan kinerja karyawan, sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan dan dukungan orang lain, selalu memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain. Maka dari itu, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis penelitian yaitu, H1: motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, H2: lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah, dan H3: pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah.

3. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner yang disebarkan ke responden yang berjumlah 65 orang yang kesemuanya adalah karyawan PT. International Fortuna Eksperindo Semarang Indah sehingga teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Dalam penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh gambaran atau interpretasi dari jawaban atas variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah.

dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah ditabulasi kemudian diolah dengan alat uji statistik, hasilnya dapat dilihat pada penjelasan berikut. Dari hasil pengolahan data untuk uji validitas masing-masing variabel, diperoleh hasil nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ 0,244 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas didapatkan bahwa data residu terdistribusi normal, dan tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi antara variabel maupun tidak terjadi heteroskedastisitas. Dikarenakan hasil output SPSS terhadap uji asumsi klasik semua memenuhi syarat, maka analisis data dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier berganda.

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji t dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja adaah sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.706	2.407		1.124	.269
Motivasi	.375	.058	.539	6.516	.000
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 regresi linier berganda dan uji t pada tabel 2 di atas, maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,706 + 0,375X_1 + 0,255X_2 + 0,223X_3 + e$$

Sebagaimana tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

Apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tetap, maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,375. Sedangkan apabila variabel lingkungan dinaikkan sebesar satu-satuan, dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,255. Kemudian, apabila variabel pengalaman kerja dinaikkan sebesar satu-satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,233.

4.2 Uji T

Sedangkan untuk hasil uji hipotesis penelitian ini, sebagaimana tabel di atas dimana H0 adalah tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan; lingkungan kerja dengan kinerja karyawan; dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dan H1 adalah adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, H2 adalah adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan,

dan H3 adalah adanya pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, Maka dalam pengujian uji t ini didapatkan bahwa:

Nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah $6,516 > t$ tabel 1,670 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel motivasi, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah $2,861 > t$ tabel 1,670 dan nilai sig $0,007 < 0,05$. Berdasarkan hasil bahwa H0 ditolak dan H2 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar $2,295 > t$ tabel 1,670 dan nilai sig sebesar $0,028 < 0,05$. Berdasarkan hasil bahwa H0 ditolak dan H3 diterima untuk variabel pengalaman kerja, 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 $56,511 > F$ tabel 2,76 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H4 diterima.

Disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
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 R number sebesar 0,915 artinya korelasi antar variabel sebesar 91,5%. Nilai determinasi (R²) yang diperoleh adalah 0,837, artinya persentase kontribusi variabel dalam model regresi adalah 83,7% dan

hubungan yang terjadi sangat kuat, sedangkan sisanya 16,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja yang diberikan secara simultan akan memberikan hasil yang positif bagi kinerja karyawan pada PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah.

Pada variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar $6,516 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah. Hasil tersebut diperoleh karena karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat dan berkat gaji yang sesuai, penghargaan dan jaminan yang sesuai, semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini berkaitan dengan penelitian Jain (2014) yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,861 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$ yang menghasilkan keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulannya, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah. Hasil tersebut diperoleh karena karyawan merasakan lingkungan kerja yang aman dan adanya kerjasama antar karyawan dalam menjaga lingkungan atau area kerja membuat kinerja karyawan dapat terjaga karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Astianto (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya.

Sedangkan pada variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,295 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikansi $0,028 < 0,05$ yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulannya, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah. Hasil tersebut diperoleh dari pegawai yang memiliki pengalaman bekerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan dukungan pengetahuan, keahlian dan keterampilan sehingga akan menjadikan pegawai lebih berpengalaman dan dapat 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 dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh memiliki nilai F hitung sebesar $56,511 > F_{tabel} 2,76$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya, motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah. Dalam penelitian ini, dengan motivasi kerja yang kuat, lingkungan kerja yang mendukung dan pengalaman kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jain dan Kaur (2017), penelitian Astianto (2014) dan penelitian Ratnaningsih (2016).

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil regresi dan hasil uji T serta pembahasan yang telah ditulis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, kemudian hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga dapat diterima; dan yang terakhir yaitu hipotesis ketiga yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah juga diterima. Selain itu, motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman

kerja secara keseluruhan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Fortuna Eksperindo Internasional Semarang Indah.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7
- 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
- Ayub, Nadia, Shagufta Rafif. 2011. The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. *Pakistan Business Journals*. pp.322-347.
- 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.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jain, R., & Kaur, S. 2014. "Impact of Work Environment on Job Satisfaction". *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- 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
- Lestari, Esther Endang Dwi. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering. Skripsi. Batam: Universitas Riau Kepulauan.
- Luthans, F., (2005). *Organizational Behavior*, (10th ed.). Boston: McGraw-Hill
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Motowidlo, S J. 2003. Job Performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (Eds). *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken. NJ: Wiley.
- Ratnaningsih Nuryani, Yani (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. D3 Thesis, Fakultas Ekonomi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Taiwo, A.S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307
- Yusuf, Muhammad. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.