**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. SUMBER SAWIT SEJAHTERA KABUPATEN PELALAWAN**

Oleh: Ayu Aninda Septiara

Email : ayuanindaseptiara98@gmail.com

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau Pekanbaru

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini berlokasi di PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan. Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera yang berjumlah 85 orang karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dan teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji determinasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear sederhana, uji-t, dan uji-F untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R square sebesar 0,526 artinya 52,6% variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and work motivation on the performance of production employees at PT. Sumber of Prosperous Palm Oil in Pelalawan Regency. This research is located at PT. Sumber of Prosperous Palm Oil in Pelalawan Regency. The population in this study includes all employees of the production department at PT. Sumber Sawit Sejahtera, totaling 85 employees. Data analysis was performed using statistical analysis with the help of SPSS. The sampling technique used is the census method and the data testing technique in this study includes validity test, reliability test, determination test, simple linear regression analysis, simple linear regression analysis, t-test, and F-test to test and prove the hypothesis. The results showed that work experience and work motivation had a significant influence on the performance of employees in the production department at PT. Sumber Palm Resources. Based on the results of the study, the R square value of 0.526 means that 52.6% of the variables of Work Experience and Work Motivation affect the Performance of Production Section Employees at PT. Sumber of Prosperous Palm Oil in Pelalawan Regency.

Keywords: Work Experience, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan setiap kegiatan dalam pekerjaan secara efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus berupaya meningkatkan daya saing demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan wadah yang menghimpun orang-orang dengan pemikiran, perasaan, keinginan serta latar belakang berbeda-beda yang biasa disebut dengan karyawan. Hampir setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Setiap sistem operasional perusahaan membutuhkan potensi karyawan sebagai peran penting didalamnya. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan karyawan tersebut harus mampu menjalankan segala tugas-tugas yang ditetapkan. Perusahaan akan mengusahakan segala upaya demi meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya selama bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengalaman kerja dan motivasi kerja sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan demi mempertahankan dan menunjang keberhasilan organisasi. Usaha yang dilakukan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan tersebut dilakukan agar probabilitas kelangsungan organisasi dapat terus terjaga. Upaya pertahanan tersebut tidak terkecuali pada perusahaan-perusahaan

yang bergerak di sektor industri, salah satunya perusahaan industri kelapa sawit yang tersebar hampir diseluruh penjuru negeri. Salah satu Provinsi di Pulau Sumatera yang merupakan wilayah terbesar dalam mengembangkan industri pengolahan kelapa sawit adalah Provinsi Riau. Dan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengelolaan kelapa sawit tersebut yakni salah satunya adalah PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

PT. Sumber Sawit Sejahtera merupakan salah satu perusahaan industri kelapa sawit yang berlokasi di Desa Terantang manuk, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan. Perusahaan ini sudah didirikan sejak tahun 2007. Saat ini PT. Sumber Sawit Sejahtera mengoperasikan satu unit pabrik kelapa sawit (PKS) yang mengolah buah kelapa sawit atau yang disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti kelapa sawit (*Crude Palm Kernel Oil*). Dalam pengoperasian unit pabrik yang memiliki kapasitas 45 ton/jam perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan berkompeten di bidangnya serta memiliki kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan hasil produksi perusahaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja**

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan”

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengalaman Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan

D. Landasan Teori

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan atas karyawan yang memiliki kemampuan bekerja di waktu atau di tempat sebelumnya bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka dapat dikatakan semakin terlatih dan terampil karyawan tersebut

dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Pengalaman kerja menurut **Foster (2001)** merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Foster (2001) terdapat beberapa indikator pengalaman kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang hingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
Pengetahuan yang merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dari menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesediaan untuk melakukan sesuatu dengan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. **Siagian (2004)** menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagi sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam hidup termasuk dalam pekerjaan. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses tercermin dari adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan. Adapun indikator dalam dimensi ini adalah memiliki usaha untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam bekerja dan menyukai tantangan serta bersedia menanggung resiko dalam bekerja.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) adalah kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sesama bekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afiliasi terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain.

Adapun indikator dalam dimensi ini adalah membangun hubungan kerja yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja.

- c. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Seorang karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide untuk menang dalam rangka peningkatan status dan prestie pribadi. Adapun indikator dari dimensi ini adalah memiliki keinginan untuk memimpin dan memiliki keinginan untuk berdampak bagi rekan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. **Mangkunegara (2011)** mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang karyawan didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya tujuan, ditentukan oleh kinerja setiap karyawan dalam organisasi tersebut.

Menurut **Mangkunegara (2011)**, terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dihasilkan sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
2. Kuantitas Kerja, menunjukkan volume jenis kerja yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
4. Tanggung Jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
5. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalahnya.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Sawit Sejahtera yang terletak di Jl. Lintas Timur Km.96, Desa Terantang Manuk, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT.

Sumber Sawit Sejahtera pada tahun 2020 yang berjumlah 85 karyawan.

Adapun cara yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah menggunakan metode sensus yaitu mengambil sampel dari keseluruhan populasi. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh **Arikunto (2010)** jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi karyawan tetap bagian produksi yang ada pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan 85 karyawan. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang responden.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Bentuk data primer diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

b. Data Sekunder

Bentuk data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert

mempunyai gradasi dari positif sampai negatif. Responden penyebaran kuisioner ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan. Adapun metode pembagian kuisioner dilakukan secara langsung kepada karyawan di lokasi penelitian yaitu PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

b. Wawancara (interview)

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada HRD (*Human Resource Management*) selaku informan terhadap beberapa data dan menemukan permasalahan yang perlu diteliti pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, data diperoleh dengan cara memberi pernyataan kepada 85 orang responden yang diambil menggunakan metode sensus, yaitu jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dilakukan analisa secara kuantitatif.

Hasil penelitian meliputi identitas responden, uji reliabilitas dan validitas kuisioner, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar kuisioner.

Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan pada kuisioner dinyatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $n = 85$, $n-2 = 83$ adalah 0,213.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa keseluruhan pernyataan dari variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat disimpulkan bahwa daftar pernyataan yang merupakan indikator dari variabel X1, X2 dan Y adalah valid dan layak untuk digunakan.

B. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, apabila digunakan berulang pada butir-butir pernyataan yang valid. Pada penelitian ini diperoleh hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang menunjukkan semua nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

C. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1) dengan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Sawit Sejahtera.

Persamaan Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja (X1) :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,230 + 1,061X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 10,230, artinya apabila variabel pengalaman kerja diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 10,230.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 1,061. Artinya adalah setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,061. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin besar nilai pengalaman kerja maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

Persamaan Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2) :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,045 + 1,035X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 11,045, artinya apabila variabel motivasi kerja diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 11,045.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,035. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,035. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan,

artinya semakin besar nilai motivasi kerja maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

D. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu merupakan sama-sama alat yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent. Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

Hasil persamaan Regresi Linear Berganda yang diperoleh :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,002 + 0,705X_1 + 0,550X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,002. Artinya apabila variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 6,002.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,705 artinya bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,705.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,550 artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja 1 satuan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550.

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent (pengalaman kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependent (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,526. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan produksi di PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 52,6%. Sedangkan 47,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

F. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan serta variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$Df = n - 2$$

$$Df = 85 - 2 = 83$$

$$Df = 83 ; 1,989$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

2 = Konstanta

Hipotesis I :

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 83$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,989. Nilai t_{hitung} sebesar $8,427 > t_{tabel} 1,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan produksi, semakin baik pengalaman kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan produksi, sehingga hipotesis berbunyi “pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan” diterima.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 83$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,989. Nilai t_{hitung} sebesar $7,644 > t_{tabel} 1,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi, semakin baik motivasi kerja karyawan produksi maka akan semakin baik kinerja karyawan produksi, sehingga hipotesis berbunyi “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan” diterima.

G. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Diketahui nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$Df_1 = n - 2$$

$$Df_2 = 85 - 2 - 1 = 82 ; 3,11$$

Keterangan :

n = Sampel

k = Variabel independent

1 = Konstansta

Hipotesis III :

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 45,496 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,11 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengalaman kerja dan motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan bagian produksi, sehingga hipotesis berbunyi “Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan” diterima.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan berdasarkan tiga dimensi yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dinyatakan sudah baik dengan dimensi skor tertinggi ialah lama waktu/masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimiliki menjadi dimensi dengan skor terendah.

2. Motivasi kerja karyawan produksi pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan berdasarkan tiga dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan dinyatakan sudah tinggi dengan skor tertinggi ialah kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk kekuasaan menjadi dimensi dengan skor terendah.
3. Kinerja karyawan produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan berdasarkan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dinyatakan cukup tinggi dengan skor tertinggi ialah kerjasama dan kuantitas kerja menjadi dimensi dengan skor terendah.
4. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, semakin baik pengalaman kerja karyawan produksi PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, semakin baik motivasi kerja karyawan produksi PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
6. Pengalaman kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, semakin baik pengalaman kerja dan motivasi kerja karyawan produksi

PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian berikutnya. Adapun saran-saran dari penulis ialah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis pengalaman kerja pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, terdapat dimensi tingkat pengetahuan yang dimiliki dengan jumlah skor terendah, maka dari itu disarankan bagi perusahaan untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan karyawan memperoleh informasi langsung dalam menyelesaikan persoalan pekerjaannya sehari-hari. Seperti diadakannya kegiatan diskusi mingguan, *workshop* internal dan atau kegiatan mentoring langsung kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam terhadap bidang kerjanya masing-masing sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerjanya di perusahaan.
2. Berdasarkan analisis motivasi kerja pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, terdapat dimensi kebutuhan untuk kekuasaan dengan jumlah skor terendah, maka dari itu disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan produksi tersebut dalam bertindak maju dan berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyalurkan kemampuan yang dimiliki karyawan melalui kegiatan bersama seperti mengadakan acara dan momen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karakter dan mengasah jiwa kepemimpinannya. Sehingga melatih karyawan untuk berkembang dan bermanfaat tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi individu karyawan itu sendiri.
3. Berdasarkan analisis kinerja karyawan pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, terdapat dimensi kuantitas kerja dengan jumlah skor terendah, maka dari itu disarankan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawan produksi dengan meningkatkan pemberian penghargaan atau reward yang adil. Salah satunya seperti penambahan bonus bagi karyawan yang mengeluarkan usaha lebih dalam mencapai target sehingga akan memberikan karyawan tersebut kekuatan dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaannya, yang kemudian akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.
4. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, maka diharapkan PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan dapat mempertahankan karyawan yang berpengalaman serta menyeleksi karyawan yang masuk dengan kualifikasi pengalaman kerja yang baik untuk mendukung dan mempertahankan perusahaan terhadap persaingan dunia bisnis yang semakin ketat.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Sumber

Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan, maka diharapkan PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan dapat meningkatkan dorongan motivasi kerja karyawan agar terus dalam keadaan baik sehingga tiap pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan maka diharapkan perusahaan dapat terus mempertahankan karyawan produksi dengan pengalaman kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja karyawan produksi agar dapat bertahan di era persaingan dunia bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Achnes, S., & Gusnetti, G.(2014).*Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arikunto,Suharsimi.(2010).*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun,Wilson.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Basari,Indra.(2012).*Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multi Karya Bandung*”.Jurnal Manajemen. Vol 4. No.2. Hal 139-159.
- Foster,Bill.(2001).*Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali,Imam.(2005).*Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Gomes,Faustino Cardoso.(2001).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani.(2000).*Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan,Malayu S.P.(2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P.(2008).*Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara,A.P.(2010).*Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara,A.P.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas,A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A.(2017).*Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero))*. Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1), 96-103.
- Purwanto,V.A., & Hermani, A.(2017).*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6(2), 19-28.
- Rivai,Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins,S.P dan Timothy A. Judge.(2011).*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,S.P dan Timothy A. Judge.(2015).*Perilaku Organisasi, Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Satria Yudha, C. A., & Ruhana, I. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 56-75.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suangga, Y. *Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *Katalogis*, 6(6).
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141-146.
- Sutrisno. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo