

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Cinta Manis

Santi Puspita¹, Nurkardina Novalia², Suci Mulia³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

Email: santipuspitaakbar@gmail.com¹, nurkardina.novalia@gmail.com²,
muliasuci123@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 439 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 81 karyawan pada PTPN VII Unit Cinta Manis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan *proportionat stratified random sampling* Teknik pengumpulan data di dapat melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan kompensasi sedangkan variabel dependent produktivitas kerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri analisis regresi linier berganda, uji R square, uji F dan uji t. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja dan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN VII Unit Cinta Manis. Hasil uji parsial menunjukkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan*

Abstract

This study aims to test the hypothesis both partially and simultaneously the effect of work experience and compensation on employee work productivity. The population in this study amounted to 439 employees and the sample number was 81 employees at PTPN VII Cinta Manis Unit. This study used quantitative methods. Sampling method using proportionate stratified random sampling Data collection techniques can be obtained through questionnaires, interviews and observations. The independent variables in this study are work experience and compensation while the dependent variables are employee work productivity. Data analysis techniques in this study use validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests consisting of multiple linear regression analysis, R square test, F test and t test. The results of the hypothesis test can be concluded simultaneously or together there is a significant influence between work experience variables and compensation variables on the work productivity of PTPN VII employees of the Cinta Manis Unit. The partial test results showed that the work experience variable did not have a significant effect on work productivity, while the compensation variable had a significant effect on employee work productivity.

Keywords : *Work Experience, Compensation, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting karena karyawan adalah mesin yang menggerakkan perusahaan untuk maju. Tanpa pekerja terampil, perusahaan yang memiliki banyak modal dan teknologi mutakhir akan kesulitan. Mengingat bahwa sumber daya manusia

perusahaan dapat menjadi sumber kekuatan dalam mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk kesuksesan komersial. Perusahaan dan organisasi mencari pekerja yang tidak hanya kompeten dan terampil, tetapi juga termotivasi untuk bekerja dalam waktu lama dan menghasilkan hasil yang sangat baik. Jika pekerja tidak memiliki motivasi untuk bekerja keras dan memanfaatkan keahlian mereka, tidak peduli seberapa berbakat mereka atau seberapa banyak pengalaman yang mereka miliki. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari orang-orang yang sudah mereka miliki, bisnis harus mahir mengelola SDM mereka dalam beberapa cara.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN), khususnya Unit VII Cinta Manis Ogan Ilir, merupakan salah satu BUMN yang aktif mengembangkan perkebunan. Pabrik gula Cinta Manis yang dioperasikan oleh PTPN VII berlokasi di Desa Ketiau, Kecamatan Lubuk Keliat, Kabupaten Ogan Ilir. Pengolahan tebu ditangani oleh PTPN VII Unit Cinta Manis, sebuah usaha yang cukup besar di Sumatera Selatan. Bukan hanya ampas tebu yang diubah PTPN VII menjadi gula. Selain itu, ia melakukan transformasi menjadi pupuk yang bermanfaat. Menurut Sutrisno (2019:100), pola pikir produktif adalah pola pikir yang selalu mencari cara untuk meningkatkan status quo di tempat kerja. Ada sejumlah persyaratan manusia yang dapat berdampak pada hasil kerja secara keseluruhan, termasuk kuantitas, level, keahlian, latar belakang budaya, dan pendidikan.

Berdasarkan temuan observasi peneliti terhadap pekerja di PTPN VII Unit Cinta Manis, Fenomena yang terjadi pada PTPN VII Unit Cinta Manis adalah hal yang membuat hasil produktivitas karyawan menurun adalah masih belum maksimalnya pemberian arahan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan yang sudah berpengalaman mengenai tugas-tugas yang akan dilakukan. Sehingga mengakibatkan produktivitas menurun, dalam hal mendorong kesuksesan perusahaan, tidak ada yang lebih penting daripada tingkat pengalaman yang diberikan karyawannya. Selain itu, besarnya output yang dicapai juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja penulis. Menurut Mulyati dan Handaru (2022:46), tujuan memperoleh pengalaman kerja adalah untuk memperoleh dan mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang secara langsung dapat diterapkan pada pekerjaan seseorang.

Para peneliti di Unit Cinta Manis PTPN VII di Ogan Ilir menemukan bahwa sejumlah besar pekerja di sana tidak memiliki pengalaman kerja yang relevan, sebuah faktor yang tidak diragukan lagi berkontribusi pada hasil bisnis yang di bawah standar. Gaji adalah salah satu faktor yang terbukti berdampak pada produktivitas, di samping pengalaman kerja. Karyawan akan lebih bahagia jika gajinya lebih tinggi, begitu pula sebaliknya. Salah satu hal yang memotivasi orang untuk bekerja adalah kebutuhan untuk menafkahi diri dan keluarganya; oleh karena itu, jika karyawan dibayar dengan upah rendah, ini akan berdampak pada rendahnya kualitas dan produktivitas kerja. Salah satu aspek HRM yang sangat krusial adalah kompensasi, seperti dikemukakan oleh Sutrisno (2019: 181). Untuk alasan sederhana bahwa hadiah uang adalah topik yang sensitif dalam pengaturan kerja sama apa pun.

Temuan penelitian Riau dari tahun 2022 menunjukkan sifat hubungan yang saling berhubungan antara motivasi karyawan, pengalaman kerja, dan remunerasi.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir ”**

METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek /lokasi dalam penelitian ini PTPN VII Unit Cinta Manis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 436 dan sampel sebanyak 81, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data di dapat melalui: wawancara,kuesioner dan observasi.

Regresi linear berganda

Menurut Priyanto (2018: 106), tujuan analisis regresi linier sederhana adalah untuk “menentukan apakah dua atau lebih variabel independen memiliki pengaruh signifikan parsial atau simultan terhadap satu variabel dependen.”

Persamaan untuk regresi linier berganda dengan variabel independen terlihat seperti ini:

Keterangan :

- Y : Nilai variabel dependen
- a : Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$
- b_{1-3} : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 , dan X_3
- X_{1-3} : Variabel independen (biaya produksi, biaya distribusi, dan biaya promosi.)
- e_i : Error term

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (Y) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel X terhadap variabel hasil Y. Menurut Dewi, nilai R² yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi tinggi. (2014:157).

Uji F (uji serentak)

Uji F atau uji koefisien regresi dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, seperti dikemukakan oleh Priyanto (2018:119). Nilai p untuk tes adalah 0,05.

Hal ini ditunjukkan dengan mengukur F_{hitung} pada alfa (α) 5%.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Uji t (parsial)

Menurut Priyanto, dapat diketahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji t koefisien regresi parsial. (2018: 121). Lima persen kepercayaan alfa, derajat kebebasan (n-2). Kemudian, evaluasi hasil f_{hitung} dan f_{tabel} terhadap:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk menemukan hubungan antara variabel independen dan dependen, Anda dapat menggunakan persamaan linier bila menggunakan lebih dari satu variabel. Variabel independen disebut analisis linier berganda.

Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.216	1.302		4.007	.000
	PENGALAMAN					
	KERJA	-.030	.068	-.027	-.446	.657
	KOMPENSASI	.828	.053	.934	15.665	.000

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan hasil perhitungan nilai regresi linier berganda di atas, dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y=5,216 + 0,-030 + 0,828$$

1. Konstanta sebesar 5,216 berarti pengalaman kerja di unit Cinta Manis PTPN VII sebesar 5,216
2. 0,-030, nilai ini menunjukkan adanya pengaruh negatif (berlawanan) antara variabel produktivitas tenaga kerja, artinya untuk kenaikan 1% variabel pengalaman kerja, variabel produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 0,030.
3. 0,828, artinya produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 0,828 jika keterampilan meningkat satu satuan.

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis determinisasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen 1Pengalaman kerja, X2 Disiplin kerja, X3 Lingkungan kerja secara serentak terhadap variabel dependent (Y Kinerja Pegawai). Koefisien ini menunjukkan beberapa besar presentase variasi variabel independent. R^2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan Variabel independent terhadap Variabel dependen.(Rumtomey et al., n.d.)

Hasil analisis koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.837	2.123

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Hasil pada tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,841 atau 84,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 84,1% produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas pengalaman kerja dan upah, sedangkan 15,9% dapat dijelaskan oleh variabel tidak teruji.

Uji F

Uji simultan atau uji (-F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Dasar proses pengambilan keputusan dalam uji serentak (Uji-F) adalah sebagai berikut:

- A. Jika nilai $\text{sig} \geq 0.05$ maka H_0 diterima dan ditolak.
- B. Jika nilai $\text{sig} \leq 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji Simultan (uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856.535	2	928.267	205.878	.000 ^b
	Residual	351.688	78	4.509		
	Total	2208.222	80			

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Uji Secara Parsial (uji-t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.216	1.302		4.007	.000
	PENGALAMAN KERJA	-.030	.068	-.027	-.446	.657
	KOMPENSASI	.828	.053	.934	15.665	.000

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan hasil sub eksperimen (uji-t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil subtes (uji-t) pada tabel di atas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel pengalaman kerja kurang dari 0,05 ($0,657 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman profesional terkadang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dari hasil uji parsial (uji-t) pada tabel di atas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel gaji terkadang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pengaruh variabel pengalaman kerja dan gaji terhadap produktivitas tenaga kerja di Unit Cinta Manis Ogan Ilir PTPN VII. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil subtes (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pengalaman kerja sebesar 0,657 atau lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman profesional terkadang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan.
2. Dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adalah variabel kompensasi terkadang memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pekerja.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) yang memberikan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu H .dari pengalaman kerja dan gaji, ada produktivitas tenaga kerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvira, D., Nasution, M. A., & Firah, A. (2023). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERINTIS KARYA BERSAMA MEDAN. *Journal Economic Management and Business*, 2(1), 147-161.
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Dian Nusantara Semarang*, 57(3).
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193–202.
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. *Journal Ilmu Adminstrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.

- Djaali, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* . PT Bumi Aksara.
- FEB UPGRI, P. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: FEB Universitas PGRI.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara .
- Mulyati, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 284–296.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum* . Yogyakarta : Andi (Anggota IKAPI) .
- Riau, A. A. S. M. (2022). *Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata*.
- Rumtotmey, J. G., Lopian, J. S., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 500-509.
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131.
- Sajidin, I., Kamil, M., & Suharno, H. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung :Revika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (Sugiyono, Ed.). Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.