

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang

Regin Atikah¹, Mohammad Kurniawan DP², Try Wulandari³,
^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: 2020510031@students.uigm.ac.id¹, kurniawan@uigm.ac.id², Wulan@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 15 Maret 2024

Revised: 27 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

Keywords: *Work Experience, Job Connections, Employee Performance.*

Abstract: *This research is aimed at how the impact of work experience and attachment to work on the performance of employees at PT. Trakindo Utama Palembang. The study used quantitative analysis, a sample used by as many as 60 respondents. The data obtained in this study is through interviews with several employees and the dissemination of questionnaires to all employees. The data analysis technique uses double linear analysis, with test t and test f. However, to see to what extent the accuracy and validity of research variables used test validity and rehabilitation in SPSS version 26. The results of the analysis of test t study obtained a significant value of work experience and work attachment of $0,000 < 0,05$, which in part experience work and attachment work have a positive and significant impact on employee performance in PT. Trakindo Main Development. This shows that the better the work experience and work attachment, the higher the employee performance produced by employees at PT. Trakindo Utama Palembang.*

PENDAHULUAN

SDM merupakan aset organisasi yang paling berharga karena merupakan sumber arah, pemeliharaan, dan pengembangan organisasi dalam menanggapi perubahan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijunjung tinggi, dan dikembangkan. Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia, yang juga dikenal sebagai human assets. Keberadaannya berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan bisnis. Namun demikian, sebagian besar organisasi bisnis belum berusaha untuk menentukan nilai set karyawan dan individu.

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah kemampuan setiap orang untuk mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan berpikir seseorang dan kekuatan fisiknya. Perilaku mereka dipengaruhi oleh lingkungan mereka, asuhan mereka, dan pekerjaan mereka karena mereka ingin bahagia. Satu-satunya sumber daya dengan akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia (Gufar Harahap, 2023).

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pada kata kuncinya. Daya (energi) yaitu kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan untuk membangun, dalam arti untuk maju ke arah yang positif. Setiap orang dalam kehidupan pribadinya maupun

dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, serta dalam peranannya di dalam status kedinasannya baik instansi pemerintah maupun swasta, perlumemiliki daya atau kemampuan tersebut. Lebih-lebih sebagai pemimpin (manager) harus memiliki kemampuan tersebut sehingga betul-betul menunjukkan jati dirinya sebagai pemimpin (leader yang berkualitas dan bijak) yang senantiasa memotivasi bawahannya untuk juga mampu maju positif (Hairul Anwar, 2020).

Menurut Fransisca, (2019), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, karyawan akan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Sebuah organisasi pasti menginginkan karyawan yang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai hasil kerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit untuk dicapai.

Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada saat ini harus lebih baik dan berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri melalui prestasi yang bisa dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Karyawan dan organisasi merupakan dua unsur yang saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi merupakan hasil dari kinerja para karyawan dalam organisasi. Keberhasilan seorang karyawan merupakan aktualisasi potensi diri karyawan sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan yang diraih oleh organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan juga pengembangan.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang di dasari oleh standar kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang kinerjanya bagus mencerminkan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut yang kemudian dikembangkan lewat kreativitasnya, senantiasa memberikan sumbangsih yang nyata, kreatif, inovatif serta responsif dalam hubungan dengan orang lain dan penyelesaian persoalan yang ada di dalam sebuah organisasi. Karyawan seperti ini merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi, karyawan yang bertanggung jawab dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas diri dalam organisasi tentunya akan dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas organisasi. Sejalan dengan pertumbuhannya organisasi dipacu untuk selalu mengembangkan sumber daya manusianya agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional baik untuk masa sekarang dan juga masa yang akan datang (Fransisca dan Adiputa, 2019).

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik (Putri, 2023).

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja atau pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman memunculkan potensi seorang individu. Pengalaman kerja dapat dilihat sebagai jumlah dari semua pengetahuan yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari bekerja untuk periode waktu yang cukup lama yang berpotensi menginspirasi arah karir masa depan karyawan. Seorang karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan telah

mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak akan menimbulkan suatu kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan (Hariyani et al., 2019).

Adapun keterikatan merupakan suatu konsep unik yang paling baik diprediksi oleh sumber daya pekerjaan (otonomi, pengawasan, pembinaan, umpan balik kinerja) dan sumber daya personal, contohnya optimisme, self- efficacy (Suatu kepercayaan bahwa individu dapat melakukan sesuatu dengan sukses), self-esteem (seberapa tinggi individu memandang dirinya sendiri). Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja sangat penting untuk perusahaan karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktifitasnya yang berguna untuk perusahaan. Saat ini, perusahaan tidak lagi mencari calon karyawan berdasarkan kemampuan semata, tetapi juga berdasarkan kemampuan calon karyawan untuk terlibat secara penuh kepada pekerjaannya, proaktif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja mereka (Vandiya, 2018).

Para manajer yang bekerja dan para pemimpin menjadi tertarik dengan memfasilitasi keikutsertaan pada pekerjaan, meyakini sesuatu lebih mendalam daripada menyukai pekerjaan atau merasakan keterikatan ini mendorong karyawan. Salah satu kunci yang membuat orang lebih cenderung untuk terikat dalam pekerjaan mereka adalah keadaan yang mana pekerja meyakini manfaat untuk terlibat dengan pekerjaan. Hal ini sebagai bagian ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan akses pada sumber daya yang memadai untuk bekerja secara efektif. Perilaku kepemimpinan yang menginspirasi para pekerja terhadap semangat misi yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan keterikatan kerja (Robbins P & Judge, 2015).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Attamimi et.al (2022) dengan judul, hasil dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja para karyawan. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gold Sari Lampung. Dengan demikian, hal ini dapat memberikan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki pegawai meningkat maka akan semakin tinggi juga kinerja para karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian kedua oleh Darmawan et.al, (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan interpersonal berdampak signifikan pada kinerja penyuluhan, kinerja penyuluhan tidak dipegaruhi oleh pengalaman kerja, integritas memiliki peran yang signifikan pada naik turunnya kinerja penyuluhan, keterikatan kerja memiliki peran yang signifikan pada kinerja penyuluhan. Dari temuan tersebut disarankan beberapa hal sebagai berikut. Organisasi harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas penyuluh. Kecerdasan interpersonal pada setiap diri dari penyuluh perlu diimbangi lagi agar mampu menciptakan manusia yang handal dan berkualitas. Kecerdasan interpersonal berdampak signifikan pada kinerja penyuluhan, kinerja penyuluhan tidak dipegaruhi oleh pengalaman kerja.

Hasil dari penelitian terakhir Rucanda & Faisal (2023), hasil yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, dan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah maka cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang rendah pula. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Besarnya kontribusi variabel keterikatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan

cukup signifikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan maka harus diupayakan untuk meningkatkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi pula, keterikatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam kontribusi peningkatan pelaksanaan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tinggi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memiliki kondisi budaya organisasi yang tinggi, maka dalam pelaksanaan tugas karyawan sehari-hari tersebut dapat menunjang dan memotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

PT. Trakindo Utama adalah perusahaan penyalur (dealer) resmi alat-alat berat produk Caterpillar, sebuah perusahaan produsen alat berat terkemuka di dunia asal Amerika, cakupannya melibatkan industri pertambangan, minyak dan gas bumi, konstruksi, kehutanan, dan pertanian, serta power system. Di samping itu sebagai dealer satu-satunya di Indonesia (di samping produk alat berat lain seperti Bitelli, Olympian, dll). PTTU juga menyediakan jasa service yang komprehensif baik maintenance, layanan purna jual, jaminan ketersediaan komponen dan penjualan komponen original Caterpillar. Produknya meliputi dozers, excavators, wheel/track loaders, off-highway trucks, articulated trucks, graders, scrapers, compactors, industrial engines, dan generator sets.

PTTU atau yang biasa disebut dengan PT. Trakindo Utama didirikan pada tanggal 23 Desember 1970 oleh Ahmad Hadiat Kismeit Hamami dengan Head Office di Jl. Cilandak KKO, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Pada 13 April 1971, secara resmi PTTU ditunjuk sebagai dealer resmi Caterpillar di Indonesia. Dalam perjalanan bisnisnya, kini PTTU berkebangsaan persatuan dengan dukungan lebih dari 60 cabang dan 13.000 karyawan, yang tersebar di seluruh Indonesia. Selanjutnya pada tahun 1995, PT Trakindo Utama mengambil alih PT Chandra Sakti Utama Leasing dari Standard Chartered Bank menjadi anak perusahaan yang memberikan layanan pembiayaan untuk peralatan Cat. Perusahaan ini pada tahun 1999, mengakuisisi saham PT Mitra Solusi Telematika, sebagai anak perusahaan yang bergerak dalam layanan informatika dan teknologi, termasuk juga layanan pusat informasi, dan data usaha.

Dari seluruh cabang di Indonesia, ada cabang PT Trakindo Utama Palembang yang beralamat Jl. Kol H. Burlian Km 8,5 Sukarami, Kota Palembang. PT Trakindo Utama Palembang ini memiliki karyawan sekitar 150 orang yang berasal dari seluruh divisi dan jabatan. Pada Trakindo Utama Palembang terdapat adanya karyawan yang belum bisa menyeimbangkan pengalaman kerja dan kurangnya keterikatan kerja di perusahaan ini. Pada perusahaan ini terdapat faktor yang menjadi kurangnya pengalaman kerja, ketertarikan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bisa menyebabkan turunnya kualitas nama baik perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi saya, saat karyawan sedang melakukan praktik kerja lapangan yang menjadi masalah bagi perusahaan adalah kinerja karyawan. Dalam hal ini kadang yang biasa terjadi di lapangan dikarenakan tenaga kerja yang kurang efektif dalam pelaksanaan pekerjaannya. Contoh, tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari karyawan antara lain seperti karyawan diberikan pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan tersebut tidak semangat lagi menyelesaikan pekerjaannya dan berakhir dengan menunda nya sehingga tak jarang kinerja sejama karyawan semakin lama menurun.

Hal-hal yang menyebabkan terjadi menurunnya kinerja dan keterikatan kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan. Kinerja mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat dikehehui bahwa pemimpinan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat

menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan keterikatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari kemampuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keahlian yang telah dikuasai seseorang karyawan.

Berdasarkan pengamatan saya pada saat berada di PT. Trakindo utama, banyak karyawan yang masih kurang pengalamannya dan keterikatan kerjanya, yang disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi karyawan baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat pelaksanaan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan kompetisi kerja karyawan kurang optimal.

Sementara itu pada keterikatan kerja, karyawan tidak terlalu antusias dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan kurangnya semangat (vigour), dedikasi (dedication), dan absorption (absorption). Hal ini tentu akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana populasi penelitian ini adalah karyawan dari PT. Trakindo Utama Palembang yang berjumlah 150 orang. teknik penentuan sample menggunakan rumus slovin sehingga didapat 60 sample. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

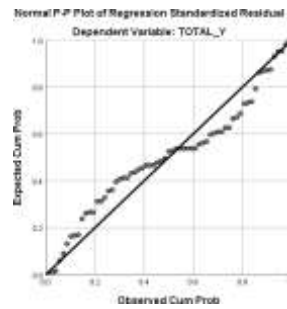
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

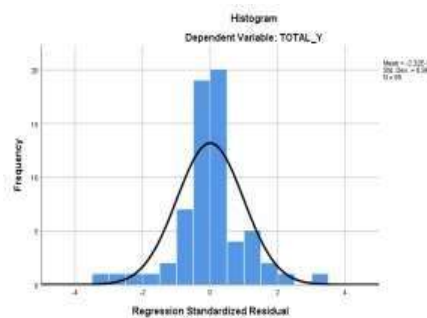
a. Uji Normalitas

Pengujian pengaruh gaya pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Palembang dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pengujian pengaruh menggunakan analisis linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel dependen. Pengujian dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Scatter Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

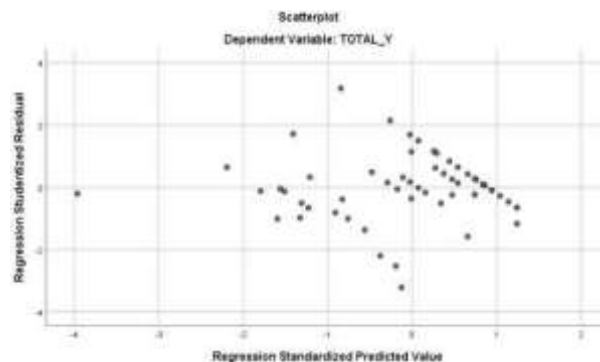
Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka variabel tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians residual antar pengamatan. Jika varians residual dari pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3, dapat diketahui bahwa menggunakan grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y, melainkan tersebar, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada di satu sumbu. Namun, titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah pada scatter plot.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk menilai keberadaan hubungan antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Multikolinieritas dapat di deteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai toleransi. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah memiliki nilai VIF di bawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai toleransi lebih dari 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Table 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.120	2.928	-.041	.967		
TOTAL_X1	.364	.093	.324	3.899	.000	.536
TOTAL_X2	.667	.089	.624	7.510	.000	.536

Dari Tabel 1 terlihat bahwa uji multikolinieritas yang dilihat dari nilai toleransi dan VIF. Diketahui bahwa nilai toleransi pengalaman kerja (0.536), dan nilai VIF keiteirikatan kerja 1.866. Dengan demikian, dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa nilai toleransinya > 0.1 dan nilai VIF-nya. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Menurut Jasmin, M., dkk. (2023), analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS 26 for Windows. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Table 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-.120	2.928			-.041	.967
TOTAL_X1	.364	.093	.324		3.899	.000
TOTAL_X2	.667	.089	.624		7.510	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada Tabel 2, pada kolom Unstandardized

Coefficients bagian B diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Dari hasil regresi tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta regresi sebesar 0,120 menunjukkan bahwa ketika Peingalaman Kerja (X1), Keiteiriikatan Kerja (X2), dan kondisi konstanta ($X = 0$), maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,120.
- Koefisien regresi (B) untuk Peingalaman Kerja (X1) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa variabel Peingalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan Peingalaman Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,364.
- Koefisien regresi (B) untuk Keiteiriikatan Kerja (X2) bernilai positif, yaitu 0.667. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan keiteiriikatan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan tingkat kinerja karyawan sebesar 0.667, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Dari hasil estimasi regresi terlihat bahwa Peingalaman Kerja memiliki pengaruh atau signifikansi terhadap Keiteiriikatan Kerja di PT. Trakiindo Utama Palembang, seiring dengan nilai koefisien regresi 0,364, keiteiriikatan kerja sebesar 0,667 (Unstandardized Coefficients), dan nilai Beta 0,524 (Standardized Coefficients), dengan nilai signifikansi sebesar 0,00.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh individual variabel bebas dalam model terhadap variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Table 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	-.120	2.928		-.041	.967
TOTAL_X1	.364	.093	.324	3.899	.000
TOTAL_X2	.667	.089	.624	7.510	.000

Pada Tabel 3, pengaruh masing-masing variabel, yaitu peingalaman kerja dan keiteiriikatan kerja, terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakiindo Utama Palembang

Berdasarkan Tabel 3, nilai thitung untuk Pengalaman Kerja adalah 3,899 $>$ dari t-tabel 2,001 dengan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Pengalaman Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan naik.

Sebaliknya, jika Pengalaman Kerja menurun, maka Kinerja Karyawan akan turun. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Pengalaman Kerja menjadi pertimbangan bagi karyawan PT. Trakindo Utama Palembang.

2) Pengaruh Ketertarikan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakiindo Utama Palembang

Berdasarkan Tabel 3, nilai thitung untuk Ketertarikan Kerja adalah $7,510 >$ dari t-tabel $2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis Ketertarikan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Ketertarikan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan naik, dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Ketertarikan Kerja menjadi pertimbangan bagi karyawan PT. Trakindo Utama Palembang.

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai thitung untuk Keberlanjutan Kerja adalah $7,510 >$ dari t-tabel $2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis Keberlanjutan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Keberlanjutan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan naik, dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Keberlanjutan Kerja menjadi pertimbangan bagi karyawan PT. Trakindo Utama Palembang.

b. Uji

F

Menurut Jasmine, M., et al. (2023), uji F atau uji simultan menunjukkan pengaruh simultan dua variabel independen, yaitu Variabel Independen (Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan). Adapun kriteria uji F adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Table 4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	845.948	2	422.974	104.018	.000b
	Residual	252.114	62	4.066		
	Total	1098.062	64			

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000$, sementara taraf signifikansi yang ditetapkan adalah $0,05$. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($< \alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel pengalaman kerja dan keterikatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji R

Analisis koefisien korelasi, analisis ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menghitung nilai koefisien korelasi pada Tabel 5 berikut:

Table 5. Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878a	.770	.763	2.017

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,878 pada taraf signifikansi α 5%. Jadi, dapat dikatakan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien korelasi tersebut (+) artinya terdapat hubungan antara pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji R²

Menurut Bintari & Rukmana (2020), koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presisi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Pengalaman Kerja (X1) dan Keterikatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R-Square. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Table 6. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878a	.770	.763	2.017

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil uji koefisien determinasi, maka diperoleh nilai R-Square sebesar 0,770 (77,0%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 77,0%, sedangkan sisanya sebesar 23% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Palembang

Berdasarkan hasil penelitian di atas, antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Palembang diperoleh nilai thitung sebesar 3,899 > ttabel 2,001 dan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan. Artinya, jika terjadi peningkatan pengalaman kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian Girsang et al., (2023) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kuliner Bandung Barat" terkait pengalaman kerja dan kinerja karyawan, saham kuliner harus memperhitungkan pengalaman kerja ini terhadap kinerja karyawan. Tingkat keahlian dan kemampuan penguasaan pekerjaan dan peralatan dengan menunjukkan kemampuan kinerja yang baik. Berdasarkan temuan pembahasan sebelumnya, terbukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama

Palembang

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa variabel keiterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, di mana nilai thitung sebesar $7,501 >$ dari ttabel $2,001$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian Jajang et al., (2023) dengan judul "Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Wahana Wisata." Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki kinerja tinggi cenderung akan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, sebaliknya, manajemen perusahaan yang rendah dalam aspek kinerja karyawan akan berdampak pada tingkat kinerja yang rendah. Besarnya kontribusi variabel keterikatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan cukup signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran terkait PT. Trakindo Utama Palembang:

1. **Pengalaman Kerja:** Hasil Penelitian Pengalaman Kerja menggunakan uji t menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adanya perbedaan antara nilai thitung dan ttabel, dengan nilai thitung sebesar $3,899 >$ ttabel $2,001$ pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menyiratkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus mengembangkan program pelatihan dan pengalaman kerja guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
2. **Keterikatan Kerja:** Keterikatan Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t dengan nilai thitung sebesar $7,510 >$ ttabel $2,001$ pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen perusahaan mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Upaya seperti pengakuan pencapaian, promosi berbasis prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat diimplementasikan.
3. **Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja:** Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dibuktikan melalui uji simultan (uji f) dengan nilai Fhitung $104,018 >$ Ftabel sebesar $2,4$ dan nilai signifikansi yang rendah. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen terus memperkuat aspek-aspek ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Adabi, N. (2020). Pengaruh citra merek, kualitas pelayanan dan kepercayaan konsumen terhadap keputusan pembelian indihome di witel telkom depok. *Jurnal Manajemen*, 32-39.
- Adilah, S., Halin, H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2087-5304.
- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Seancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset*

- Manajemen, 107-126.
- Anwar, H., & Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Poliban Press.
- Asari, A., Zulkarnain, Hartatik, Anam, A. C., & dkk. (2023). *Pengantar Statistika*. Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(The Effect of Job Satisfaction and Job Engagement on Employee Performance). *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (Rambis)*, 67-77.
- B.Sc., A.P., M.Si., M.M., D. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 12-20.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* , 290-296.
- Deswanti, A. I., Yunita, Asbari, M., Novitasar, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 34-40.
- Dwipayana, I. G., & Dewi, A. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3 2016: 1542-1571 , 1543-1571.
- Dzon, R. H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta .
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economica*, 1343-1355.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2021). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 181-188.
- Fransisca, M., & Adiputra, I. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera. Jakarta: Untar Fakultas Ekonomi Bisnis.
- Haang, P., Akhmad, F. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah Volume 1 No. 1 2020*, 119-130.
- Hambali, M., & Randiyantini, V. (2023). Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2986-6340.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 120- 135.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Global*, 22-28.
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Immanuel, & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1-11. Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haeruddin, M. M., & Dipotmodjo, T. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen*, 715-720.

- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reabilitas Dengan Menggunakan SPSS. 1-12.
- Mareti, E. D., & Dwimulyan, S. (2019). Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Pajak Dan Tax Amnesty Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi. *Sosial dan Humaniora*, 2511-25116.
- Mewengkang, J. M., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 825-835.
- Muntu, G. F., Tumbuan, W. J., & Ogi, I. W. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*, 459-468.
- Nofratilova, O., & Adriani, Z. (2023). Pengaruh e-kinerja Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Yang Dimediasi Oleh Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance) Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 12 No. 02*, 2685-9424.
- Nofratilova, O., & Adriani, Z. (2023). Pengaruh E-kinerja Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Yang Dimediasi Oleh Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance) Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 12 No. 02, Juni 2023*, 362-376.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Prastyo, A., & mm, D. M. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Antakesuma inti raharja Surabaya. *Program Studi Manajemen*, 1 - 13.
- Priyatno, D. (2023). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Purnomo, A. C., Sunarya, P. A., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Vol.4 No.2 – Agustus 2018*, 245-261.
- Putri, D. R., & Rachmawati, L. (2022). Analisis Tingkat Pertumbuhan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1-12.
- Putri, H. R. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan jenis kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 292-300.
- Qurrota Aeni, P. R., & Dwiyantri, R. (2021). Keterikatan Kerja Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Muslim. *Psycho Idea*, 199-211.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 105-114.
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). *Metode Penelitian*. Sleman: Deepublish.
- Salindri, D. E. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Di Masa Pandemi COVID-19. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 192-200.
- Sari, D. T., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 117-130.
- Sari, M. (2019). Strategi Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) di Sdn Sn Kebun Bunga 4 Banjarmasin. *EDUCASIA*, Vol. 4 No. 1, 2019, 47-68.
- Sari, Z. M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil

- Beserta. jurnal ekonomi, 308-316.
- Sastrohadiwiryo, D., & Hadaningsih Syuhada, D. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: Sinar Grafika Offset.
- Sriniyati. (2020). Pengaruh Moral Pajak, Sanksi Pajak, dan Kebijakan Pengampunan Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak Wajib Pajak Orang Pribadi . *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 14-23.
- Sukmawati, A. S., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., & dkk. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 10-26.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota LubukLinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24*, 58-76.
- Tahir, R., & Hermawati, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 47-70.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan keterikatan Kerja Pada Karyawan Swasta : Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 19-32.