

**MODEL PENGALAMAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS)
PT. ELUAN MAHKOTA DI KABUPATEN ROKAN HULU**

**SEPRINI
YULFITA AINI**

Abstrak

Work experience is the process of forming knowledge and the level of mastery of one's knowledge and skills in their work that can be measured from their working period and the level of knowledge and skills they possess. Work experience in a Palm Oil Mill (PKS) is largely determined by the length of time or work period that has been taken by someone to be able to understand the tasks that are in the Palm Oil Mill to undergo certain jobs. Regarding how long the minimum work experience that must be owned by someone to become a leader or manager in a particular organization is still uncertain. The level of knowledge and skills possessed by a worker largely determines the high low work experience of employees in Palm Oil Mills (PKS). This study seeks to conduct an experimental study of the level of work experience of Palm Oil Mill (PKS) employees in Rokan Hulu Regency so that it is hoped that they will be able to find the right concept in managing the work experience of Palm Oil Mill (PKS) employees, especially for Rokan Hulu Regency. Data analysis technique in this research is to use quantitative descriptive analysis techniques. This analysis aims to describe at a glance the results of research respondents, the mean value (mean) of each question item and the total item. Besides this analysis is used to determine the achievement of respondents to the spread of respondents' answers to the question items used. Thus the percentage and activities of the respondents' achievement will be drawn. Based on the results of analysis of research data that has been done, the work experience of the employees of the Palm Oil Mill (PKS) of PT. Eluan Mahkota in Rokan Hulu Regency is in good condition, seen from the TCR level for respondents' responses regarding work experience variables of 86.17% with a good statement level. This means that indicators of work experience in the Palm Oil Mill (PKS) of PT. Eluan Mahkota (EMA) in Rokan Hulu Regency was stated by respondents as good. Work experience in this study was measured using indicators of length of work, work experience, skills and mastery of work and equipment.

Keywords: Work experience and Motivation

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk

melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Seprini, 2018).

Setiap individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi organisasi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta

bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa yang akan datang. Jika organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi.

Usaha memahami kebutuhan pegawai harus disertai dengan penyusunan kebijakan organisasi dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal tersebut tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Motivasi kerja pegawai dapat semakin meningkat apabila organisasi menggunakan SDM untuk memperoleh akses dan mengembangkan keterampilan yang mereka perlukan untuk sukses. Pada dasarnya sukses dapat diraih apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang bagus dan motivasi yang tinggi, sehingga dapat memacu pegawai untuk bekerja keras dan dapat mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karina Octavia Muaja (2017) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado”. Menemukan, hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan, maka pengaruh antara penempatan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan khususnya PT. Bank Sulut - Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja di Pabrik Kelapa Sawit sangat di tentukan oleh lamanya waktu atau masa kerja yang

telah di tempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas yang ada di dalam Pabrik Kelapa Sawit untuk menjalani pekerjaan tertentu.

Mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi pemimpin atau manajer dalam suatu organisasi tertentu masih belum ada yang pasti. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja sangat menentukan tinggi rendahnya pengalaman kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit.

Dari hasil pengamatan penelitian yang dilakukan terhadap pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Eluan Mahkota Di Kabupaten Rokan Hulu, diketahui bahwa praktik-praktik yang menjadi fokus perhatian untuk menguak pengalaman kerja yang sesungguhnya dimiliki oleh para karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Kondisi Pengalaman Kerja
Karyawan Pabrik Kelapa Sawit
PT. Eluan Mahkota
Di Kabupaten Rokan Hulu

No.	Fenomena-Fenomena	Jawaban Setuju (Orang)	Jumlah yang di amati	%
1	Perusahaan mengidentifikasi keterampilan yang tepat yang dibutuhkan oleh perusahaan.	12	58	20,68
2	Perusahaan menyeleksi pengunjuk kerja yang terbaik dan orang (karyawan) dengan potensi yang sangat besar.	16	58	27,58
3	Perusahaan merencanakan untuk memenuhi kebutuhan individu dan organisasi.	22	58	37,93
4	Perusahaan menilai kinerja dan pemerolehan keterampilan.	18	58	31,03
5	Perusahaan membayar untuk keterampilan	18	58	31,03

6	Perusahaan membangun lingkungan kerja yang terbaik dan unjuk kerja kolektif.	11	58	(PKS) PT. Eluan Mahkota Di Kabupaten Rokan Hulu”.
7	Perusahaan mengelola motivasi untuk peningkatan kinerja.	5	58	Perumusan Masalah

Dari fenomena-fenomena yang diamati dalam survei penelitian, pada dasarnya, jika seseorang tidak memiliki pengalaman kerja yang baik akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari alasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi untuk menghindari tanggung jawabnya. Sebagai contoh, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk kelihatan sangat sibuk dengan bergerilya dilingkungan perusahaan untuk sekedar berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor (di tempat kerja) yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini merupakan usaha yang bagus, namun tidak produktif dalam mewujudkan hasil kerja atau target kerja, hal ini tentunya menghawatirkan kemajuan perusahaan.

Gambaran fenomena-fenomena hasil penelitian tersebut, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nismawati (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. Hasil penelitian, di simpulkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan umum Daerah Kabupaten Morowali.

Berdasarkan latar belakang penulis meneliti tentang “Model Pengalaman Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit

Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, maka dirumuskan permasalahannya **“Bagaimanakah Tingkat Pengalaman Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota Di Kabupaten Rokan Hulu”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut, Siagian (2007:52).

Winardi (2009) mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Menurut Siagian (2005:171) banyak organisasi yang memperhatikan pengalaman kerja (senioritas) sebagai dasar dalam persyaratan promosi (pengembangan karir) dengan melihat pada pertimbangan: (a) sebagai penghargaan atas jasa seorang karyawan dilihat dari segi loyalitasnya kepada organisasi, (b) penilaian bersifatobyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang mendapat pertimbangan untuk dipromosikan, (c) mendorong organisasi untuk mengembangkan para pegawainya, karena pegawai yang paling lama berkarya pada akhirnya akan dipromosikan oleh organisasi.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan (Siagian, 2007:54).Pertimbangan lama bekerja menjadi prioritas utama dalam menentukan promosi.Dan

pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari pendidikan formal (Hasibuan, 2007:108).

Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan. Namun demikian, masalah senioritas yang didasarkan pada lama bekerja, terkadang menimbulkan masalah, yaitu promosi dilakukan hanya berdasarkan senioritas tanpa memandang perlu untuk melakukan evaluasi pada kualitasnya. Hal ini akan membawa dampak buruk karena perusahaan atau bagian-bagian dari perusahaan akan dipimpin oleh pemimpin-pemimpin yang rendah kompetensi dan kualitasnya.

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Jika hal ini terjadi, maka peluang untuk promosi akan sangat besar, karena karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang siap pakai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (2007:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

- b. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- d. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Manfaat dari Memiliki Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Soekarno, 2007:31). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
- d) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Produktivitas/prestasi karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, dimana semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk (Soekarno, 2007:34).

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional, pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang. Dari pengalamannya, seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang-berhasilan dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak. Misalnya ketika seseorang pernah

mengalami kelalaian kerja maka mungkin saja hal itu awalnya dirasakan biasa-biasa saja. Toh orang lain pun pernah berbuat hal yang sama. Namun lama kelamaan sejalan dengan unsur kematangan kepribadiannya maka timbul rasa bersalah dan sesal dengan sendirinya. Disadarinya bahwa itu adalah suatu kekhilafan. Dan hal ini akan mendorongnya untuk berbuat yang lebih baik sesuai dengan standar pekerjaan yang layak.

Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja

Syukur (2007:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

(1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

(2) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

(3) Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

(4) Penataran

Melalui kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

(5) Pergaulan

Melalui pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

(6) Pengamatan

Dengan mengamati, maka orang tersebut akan dapat memperoleh

pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2012:95) ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki
Adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan menuju pada konsep, prinsip, prosedur dan informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga meliputi kemampuan seseorang untuk memahami informasi pada tanggung jawab sebuah pekerjaan. Sedangkan keterampilan menuju pada kemampuan untuk mencapai tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap perjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan ternik pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) indikator pengalaman kerja terdiri dari:

1. Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diperlukan oleh pegawai. Pengetahuan juga meliputi seluruh kemampuan untuk mengerti

informasi pada tanggung jawab pekerjaan sedang kan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik pekerjaan.
4. Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis tugas yang di laksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2007:61).

Menurut Vance dalam Danim (2006:15) menyatakan bahwa: Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama kelompok.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Robbins (2010:107) Motivasi dan memberikan penghargaan kepada para pegawai adalah salah satu kegiatan yang paling penting dan menantang yang dilakukan oleh para manajer.

Veithzal Rivai (2009 : 455) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Muchdarsyah Sinuangan (2009 : 134) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan dalam industrial.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik manusia umumnya dan bawahan khususnya individu. Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi.

Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Seperti dijelaskan sebelumnya, motivasi timbul dari diri individu sendiri dan bisa karena faktor rangsangan dari luar. Untuk memudahkan dalam motivasi pegawai, Mangkunegara (2007:76) memberikan teknik dalam motivasi pegawai, yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai
Pemenuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin bisa

memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apayang dibutuhkannya. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : "AIDDAS" yaitu:

- A : Attention (perhatian)
- I : interest (minat)
- D : desire (hasrat)
- D : Decision (keputusan)
- A : Action (aksi/tindakan)
- S : Satisfacion (kepuasan)

Kesimpulannya, pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minat maka hasratnya akan menjadi lebih kuat untuk mengambil keputusan dan tindakan kerja, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasilnya.

Pengertian Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sumidjo (2008:117) bahwa sebagai pemunculan motif yang dapat menimbulkan daya dorong dalam diri seseorang adalah motivasi. Dalam hal ini

motivasi diartikan sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi Instrinsik

Berikut beberapa indikator menurut Effendi (2014:23-24) :

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri
Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dan prestasi
Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan
Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan subjektif seseorang, harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d. Kebutuhan
Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e. Kepuasan kerja
Lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau

tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Sedangkan indikator motivasi instrinsik menurut Sutrisno (2009:116), yaitu :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Merupakan kebutuhan setiap individu yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Hal ini dapat mendorong seseorang untuk maju melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk bekerja.
- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
Adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
- e. Keinginan untuk berkuasa
Hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Dari beberapa pendapat tentang indikator motivasi instrinsik. Maka disimpulkan bahwa indikator motivasi instrinsik dapat digolongkan kedalam empat hal yaitu; 1).persepsi individu mengenai diri sendiri;2). harga diri dan prestasi;3).harapan;4). kebutuhan dan 5).kepuasan kerja.

Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya Karena

adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Indikator Motivasi Ekstrinsik

Berikut indikator motivasi ekstrinsik menurut Effendi (2014:23-24) :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan yang pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.
- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung
Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok atau organisasi ini individu dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial
- c. Situasi lingkungan pada umumnya
Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya
- d. Sistem imbalan yang diterima
Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. sistem

pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik menurut Sutrisno (2009:116), yaitu :

- a. Kompensasi memadai
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- b. Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan
Adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- c. Adanya jaminan pekerjaan
Yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- d. Status dan tanggung jawab
Yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- e. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar biasanya sudah diterapkannya sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dari beberapa pendapat tentang indikator motivasi ekstrinsik. Maka disimpulkan bahwa indikator motivasi ekstrinsik dapat digolongkan kedalam empat hal yaitu; 1).yaitu Jenis dan sifat pekerjaan, 2). Kelompok kerja dimana

individu bergabung, 3) Situasi lingkungan pada umumnya dan 4) Sistem imbalan yang diterima.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Motivasi Kerja

Teori X dan Y merupakan teori yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregor terhadap karyawan dalam sebuah organisasi dan bagaimana pembawaan tersebut dapat mempengaruhi karyawan dan pegawainya. Sesuai dengan namanya, teori ini dibagi menjadi 2 teori. Teori X dan domain Y. Secara representatif, teori X dilambangkan sebagai pembawaan yang negatif, sedangkan teori Y dilambangkan sebagai pembawaan positif. Stephen P. Robbins (2012).

Teori X

Sebuah organisasi yang pemimpinnya mengadopsi teori X berarti menganggap bawahan mereka cenderung kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, atau bahkan tidak menyukai apa yang sedang mereka lakukan ketika mereka sedang bekerja, hal ini terjadi akibat tidak memiliki pengalaman kerja dan tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Dalam implementasi teori X, pemimpin cenderung akan memberikan hadiah atau ancaman terhadap para pekerjanya. Dalam teori ini juga menjelaskan bahwa setiap pekerja harus selalu diawasi, diancam, serta diarahkan agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Gaya pembawaan teori X ini menjabarkan kemungkinan pekerjanya:

1. Tidak menyukai pekerjaan mereka
2. Menghindari kewajiban mereka
3. Harus dikontrol, diancam, dan diawasi agar dapat optimal dalam mengerjakan pekerjaan mereka
4. Harus diawasi dalam setiap step atau tahapan kerjanya

5. Tidak berambisi untuk bekerja, atau harus diberikan hadiah agar mereka dapat bekerja.

Menurut Mc.Gregor, karyawan yang harus diatur menggunakan teori X ini cenderung minoritas. Namun ketika kita dihadapkan dengan sebuah perusahaan dengan pekerja yang cukup banyak, terkadang teori X ini mungkin diperlukan untuk mengatur pengalaman dan inisiatif pekerjanya.

Teori Y

Seorang pemimpin yang mengadopsi teori Y cenderung melihat pegawainya sebagai pegawai yang optimistik, dan melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menantang. Mereka juga cenderung memiliki positive opinion terhadap pegawai mereka. Pemimpin tersebut juga cenderung menyemangati pekerjanya untuk terus menerus menggapai hal yang baru. Berbeda dengan teori X, pemimpin yang mengadopsi teori ini cenderung lebih terbuka terhadap pegawainya dan terus mendukung pegawainya daripada mengatur dan mengawasi mereka setiap saat.

Gaya pembawaan teori Y ini menjabarkan kemungkinan pekerjanya:

1. Bekerja dengan bahagia dan sukarela dengan inisiatif dari diri mereka sendiri
2. Lebih ikut turun tangan dalam pemilihan keputusan
3. Self-motivated ketika mengerjakan tugas mereka
4. Dapat menyelesaikan tugas dengan kreatif dan inovatif
5. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menantang

Teori Y ini melihat pegawai sebagai sosok pekerja yang memiliki pengalaman, motivasi dan keinginan untuk berkembang yang lebih tinggi lagi. Ini melambangkan peningkatan keinginan

pekerja untuk memiliki peningkatan karir yang bisa menunjang mereka selain uang.

TUJUAN DAN MANFAAT

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pemahaman permasalahan yang diambil sehingga dapat menjadi pengalaman teoritis.
2. Untuk membantu pimpinan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu dalam membuat keputusan tentang pentingnya pengalaman kerja karyawan dan kebijakan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Rokan Hulu, dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu, dilakukan untuk menganalisis tingkat pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu tersebut. Rentang waktu penelitian berkisar selama 12 bulan pada tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generasi wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu

yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu, sebanyak 136 orang karyawan.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Mengingat banyaknya jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di Kabupaten Rokan Hulu, penentuan responden yang akan digunakan dalam penelitian adalah penarikan sampel non probabilita dengan teknik sampel aksidental. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada kemudahan. Sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi dan tempat yang tepat.

Sibagariang, dkk (2010: 72) menjelaskan bahwa sampel yaitu sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dianggap yang akan mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan tehnik *Random sampling*, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel Feliatra dkk (2011).

Dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, penulis merujuk pada Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (e = 0,1).

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,1)^2}$$

$n = 57,62$ digenapkan menjadi 58 Orang

Jumlah karyawan di pabrik kelapa sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu 136 orang yang memiliki bagian-bagian atau tugasnya masing-masing dan sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini sebanyak 57,62 atau di bulatkan menjadi 58 orang yang akan menjadi responden.

Berikut jumlah sampel karyawan berdasarkan pembagian tugas di pabrik kelapa sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan PT.EMA Berdasarkan Pembagian Tugas

No	Bagian /Tugas	Populasi	Sampel
1	Bengkel	35 Orang	15 Orang
2	Laboratorium	7 Orang	3 Orang
3	Administrasi	12 Orang	5 Orang
4	Keamanan	8 Orang	4 Orang
5	Greading	4 Orang	1 Orang
6	Umum & lainnya	9 Orang	3 Orang
7	Proses Shif 1	32 Orang	14 Orang
8.	Proses Shif 2	29 Orang	13 Orang
Jumlah		136 Orang	58 Orang

Sumber : Data Karyawan PT.Eluan Mahkota tahun 2021

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yaitu:

- Data Primer. Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan Pabrik Kelapa Sawit di Kabupaten Rokan Hulu) yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisiner yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan.
- Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, peraturan-peraturan dan laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini, serta yang diperoleh dari situs internet daftar.pks.rokanhulukab.go.id dan data dari bagian administrasikaryawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di Kabupaten Rokan Hulu berupa data karyawan, struktur organisasi, serta dokumen-dokumen yang diperlukan.

Uji Insturmen

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat, maka digunakan dua macam pengujian, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah alat ukur kesesuaian atau kecocokan alat ukur dengan apa yang diukur (Muslimin, 2002:82).

Analisis uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Versi 11.5. Kriteria pengujian analisis ini adalah:

“Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung} / nilai pada *corrected item-total correlation*) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid.

Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur”.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014) mendefinisikan reliabilitas sebagai stabilitas dan kejituan (akurasi) ukuran-ukuran yang diperoleh dari instrumen pengukur.

Untuk menentukan reliabilitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien Alpha Cronbach (r_{11}) dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{11} > r_{tabel}$ atau $-r_{11} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel
- Jika $r_{11} < r_{tabel}$ atau $-r_{11} = r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (*mean*) masing-masing item pertanyaan dan total item. Disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran jawaban responden atas item pertanyaan yang digunakan. Dengan demikian akan tergambar persentase dan kegiatan pencapaian responden tersebut.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiono (2010: 74) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
80 – 90	Baik
65 – 79	Cukup Baik
55 – 64	Kurang Baik
1 – 54	Tidak Baik

Sebelum mendapatkan hasil nilai sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas, data penelitian terlebih dahulu dilakukan tabulasi data dan selanjutnya dijelaskan kedalam tabel distribusi frekwensi seperti berikut:

Untuk menentukan frekwensi masing-masing pilihan jawaban dihitung dengan cara merekapitulasi jawaban masing-masing responden dan selanjutnya dihitung persentase masing-masing frekwensi dengan rumus: $\% F = F/n \times 100$.

Menghitung besarnya nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$\text{Skor Total} = ? (F_i \times \text{Skala}_i)$$

Menghitung besarnya nilai rata-rata dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total}/n$$

Selanjutnya nilai TCR dihitung dengan rumus sebagai mana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Model Pengalaman Kerja Karyawan

Model pengalaman kerja karyawan dalam penelitian ini memperkuat teori X dan Y merupakan teori yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregor terhadap karyawan dalam sebuah organisasi dan bagaimana pembawaan tersebut dapat mempengaruhi karyawan dan pegawainya. Sesuai dengan namanya, teori ini dibagi menjadi 2 teori. Teori X dan domain Y. Secara representatif, teori X dilambangkan sebagai pembawaan yang negatif,

sedangkan teori Y dilambangkan sebagai pembawaan positif. Stephen P. Robbins (2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal ini akan menjawab tujuan penelitian berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden tentang pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu. Berikut ini hasil perhitungan data penelitian tentang pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian ini menggunakan 58 responden dengan tingkat signifikan sebesar 0,05, dengan demikian diperoleh nilai $df = n - 2$, $df = 58 - 2 = 56$. Dari r tabel diperoleh sebesar 0.2542. sesuai dengan aplikasi *software* SPSS, maka hasil *output* nilai r hitung lebih besar dari r tabel, artinya data koefisien penelitian ini adalah valid. Berikut ini tabel hasil uji validitas koefisien :

Tabel 5.1
Uji Validitas
Pengalaman Kerja Karyawan

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,608	0,2542	Valid
Pertanyaan 2	0,608	0,2542	Valid
Pertanyaan 3	0,577	0,2542	Valid
Pertanyaan 4	0,577	0,2542	Valid
Pertanyaan 5	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 6	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 7	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 8	0,339	0,2542	Valid
Pertanyaan 9	0,795	0,2542	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2021

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha dan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel. Berdasarkan uji reliabilitas dengan *software* SPSS, maka hasil *output* untuk variabel pengalaman kerja terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Uji Reliabilitas
Pengalaman Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,996	5

Dari tabel 5.2 aplikasi *software* SPSS, maka hasil output diketahui bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2542, artinya dapat dikatakan bahwa data koesoner penelitian reliabel.

Analisis data penelitian, digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran jawaban responden atas item pertanyaan yang digunakan. Berikut tergambar persentase dan kegiatan pencapaian responden tersebut.

Tingkat Capaian Responden (TCR) tentang variabel pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat berdasarkan 3 (tiga) indikator yaitu 1).Lama waktu atau masa kerja; 2). Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki; 3).Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.Data TCR tentang variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Tingkat Capaian Responden tentang
Pengalaman Kerja

No Item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	Ket. Baik	
	SS		S		CS		KS		ST						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87,4	Baik
2	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87,4	Baik
3	25	43,1	24	41,3	6	10,3	3	5,1	0	0	58	242	4,17	83,4	Baik
4	25	43,1	23	39,6	6	10,3	3	5,1	0	0	58	238	4,10	82	Baik
5	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Baik
6	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Baik
7	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Baik
8	27	46,5	29	50	1	1,7	1	1,7	0	0	58	256	4,41	88,2	Baik
9	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Baik

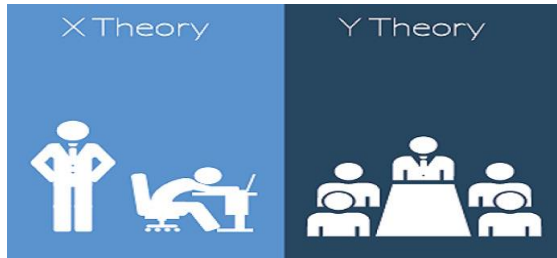
Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat pada item pernyataan pertama sampai dengan terakhir Tingkat Capaian Responden (TCR) jumlah rata-rata sebesar 86,17% dengan kriteria baik, dengan rincian per item sebagai berikut; item pernyataan pertama Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,4% dengan kriteria baik, item pernyataan kedua Tingkat Capaian Resonden (TCR) diperoleh sebesar 87,4% dengan kriteria baik, item pernyataan ketiga Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 83,4% dengan kriteria baik, item pernyataan keempat Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 82% dengan kriteria baik, item pernyataan kelima Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 86,8% dengan kriteria baik, item pernyataan keenam Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 86,8% dengan kriteria baik, item pernyataan ketujuh Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 86,8% dengan kriteria baik, item pernyataan kedelapan Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 88,2% dengan kriteria baik, item pernyataan kesembilan Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 86,8% dengan kriteria baik. Dari kesembilan item pernyataan tentang pengalaman kerja, dapat disimpulkan responden mengakui bahwa Tingkat Capaian Responden (TCR) tentang pengalaman kerja memiliki tingkat kriteria yang baik.

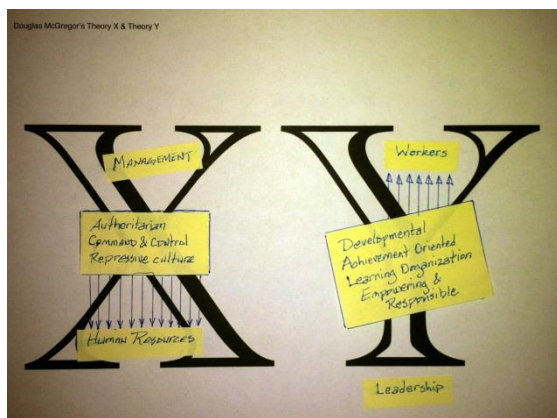
Model Pengalaman Kerja Karyawan

Model pengalaman kerja karyawan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori X dan Y. Secara representatif, teori X dilambangkan sebagai pembawaan yang negatif, sedangkan teori Y dilambangkan sebagai

pembawaan positif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.1 Model Teori X dan Y



Gambar 5.2 Model Teori X dan Y

Dari gambar model pengalaman kerja karyawan 5.1 dan 5.2 maka dapat diketahui perbandingan karyawan dengan pembawaan yang negatif dan karyawan dengan pembawaan yang positif pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Perbandingan Karyawan Dengan Pembawaan Negatif dan Karyawan Dengan Pembawaan Positif

Teori X	Teori Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja. 2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi dan selalu menghindari tanggung jawab. 3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam bekerja. 4. Karyawan mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap pekerjaan tidak perlu dihindari. 2. Lazimnya karyawan suka memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju mencapai prestasi yang optimal. 3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan diri untuk mencapai sasaran itu.

Berdasarkan tabel 5.4 tentang perbandingan karyawan dengan pembawaan yang negatif dan karyawan dengan pembawaan yang positif maka cara motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan harus berbeda, berdasarkan karakter pembawaan karyawan tersebut.

Untuk karyawan dengan pembawaan yang negatif, motivasi dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan atau diarahkan agar mau bekerja sungguh-sungguh.

Sedangkan untuk karyawan dengan pembawaan yang positif, motivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan atau keterikatan pada keputusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: pengalaman kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan

Hulu dalam keadaan baik, dilihat dari tingkat TCR untuk tanggapan responden mengenai variabel pengalaman kerja sebesar 86,17% dengan tingkat pernyataan baik. Artinya indikator pengalaman kerja di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota (EMA) di Kabupaten Rokan Hulu oleh responden dinyatakan sudah baik. Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator lama masa kerja, tingkat pengalaman kerja, keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diberikan beberapa saran yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu. Pimpinan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota di Kabupaten Rokan Hulu perlu untuk meningkatkan motivasi kerja berdasarkan pengalaman kerja karyawan dengan cara melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Memberikan motivasi kerja sesuai dengan karakter pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi seperti bonus, piagam penghargaan dan lain sebagainya.
- c. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat membentuk karyawan dengan pembawaan yang positif.
- d. Serta adanya penegakan hukum/sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Djauzak, 2007. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa. Penerbit Balai Pustaka, Jakarta

daftarpk.rockanhlukab.go.id September 2021

Damin, Sudarman. 2004. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Rineka Cipta. Jakarta

Effendi Onong U., 2014. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Feliatra, dkk. 2011. Metode Penelitian Persiapan Bagi Peneliti Pemula, Pekanbaru: Faperika Press. Universitas Riau.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPF : Yogyakarta

Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT, Refika Aditama, Bandung

Muaja, Karina, Octavia. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, EMBA Volume 5 Nomor 2.

Muslimin.(2011). Buku Saku Metodeologi Penelitian. Jakarta: Trans Info Media.

Nismawati.(2016). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jurnal Magister Manajemen, Katalogis Volume 1 Nomor 8.

Robbins P, Stephen. 2010. *PrilakuOrganisasi*. PT Prenhallindo. Jakarta

_____.(2012). *PerilakuOrganisasi*. Edisi ke-10. PT. Indeks

Seprini, 2018 Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal Cano Ekonomos. Volume 7 Nomor 1

- Siagian, Sondang. P., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2007. Teori Motivasi dan Aplikasi. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- _____, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sibagariang dkk. 2010. Buku Saku Metodologi Penelitian. Jakarta: Trans Info Media.
- Sinuangan, Muchdarsyah. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta
- Soekarno, Hadi, 2007. Manajemen Personalialia. Binarupa Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta. Bandung
- _____. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- Syukur, 2007. Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan. Medya Wiyata, Semarang
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Wahyu Sumidjo, 2008 *.Kepemimpinan dan motivasi.*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Winardi, J., 2009. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.