

Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill

Ana Sofia Herawati¹, Gusti Meinar Girda Ariani², Netty Nurhayati³, Purboyo⁴

¹²³⁴ Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi dengan jumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2024 **Ana Sofia Herawati**

✉ Corresponding author :

Email Address : anasofia.herawati@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat ini adalah era perdagangan bebas, persaingan bisnis yang sangat ketat tidak dapat dihindari. Masing-masing perusahaan industri berusaha untuk mengalahkan pesaingnya dalam kompetisi bisnis. Salah satu diantaranya adalah persaingan industri kelapa sawit. Kelapa sawit adalah tanaman dengan potensi besar dengan nilai ekonomi yang sangat tinggi. Industri kelapa sawit berkembang pesat, dalam makroekonomi Indonesia industri kelapa sawit memiliki peran strategis, seperti menghasilkan devisa, pendorong sektor ekonomi rakyat dan penyerapan tenaga kerja. Kalimantan Selatan adalah salah satu daerah yang memiliki potensi besar untuk menghasilkan kelapa sawit dimana luas lahan sawit tercatat sekitar 443.802 hektare. Berdasarkan data BPS perkebunan tahun 2022, luasan ini dikelola oleh 89 perusahaan perkebunan besar milik swasta maupun negara yang kegiatannya meliputi penanaman, pemanenan, pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil*), serta mengolah kelapa sawit menjadi berbagai produk industri seperti minyak goreng, margarin, biodiesel, dan lainnya. Terdapat 46 pabrik kelapa sawit di Kalimantan Selatan yang menghasilkan sekitar 5,3 juta ton Tandan Buah Segar (TBS) setiap tahunnya dan produksi CPO (*Crude Palm Oil*) dari TBS tersebut mencapai 1,1 juta ton per tahun. Dengan potensi yang dimiliki ini terdapat peluang yang sangat menjanjikan bagi pertumbuhan kelapa sawit di Indonesia dalam memproduksi minyak kelapa sawit. Hal ini tentu menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan kelapa sawit agar mampu bertahan di tengah persaingan industri ini.

Khususnya di Kalimantan Selatan banyak berdiri perusahaan industri pengolahan kelapa sawit. Kesuksesan perusahaan kelapa sawit dalam mengembangkan dan memajukan hasil perkebunan kelapa sawit tidak lepas dari peran serta sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan kesiapan sumber daya yang ada, dan diantara seluruh sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah mutlak yang paling dominan. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Robbins&Judge (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan performa mereka dan berperan signifikan dalam menentukan arah masa depan perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh karyawannya, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tetap terjaga. Upaya untuk mempertahankan tersebut tidak terkecuali pada perusahaan-perusahaan yang berada di bidang industri kelapa sawit seperti PT SMART Tbk Tanah Laut Mill, Kalimantan Selatan. PT SMART Tbk Tanah Laut Mill merupakan anak Perusahaan dari Golden Agri-Resources (GAR) yang telah berdiri sejak tahun 1962, dan merupakan perusahaan kelapa sawit yang salah satu unit pabriknya berlokasi di Kintab Kalimantan Selatan. Keberlanjutan merupakan prinsip dasar dalam menjalankan kegiatan/aktifitas sehari-hari perusahaan yang telah cukup lama dijalankan. Prioritas utama PT SMART Tbk Tanah Laut Mill adalah memastikan penerapan praktik berkelanjutan yang adil, pelestarian hutan, perlindungan satwa liar, serta implementasi pemantauan jejak rantai pasok di wilayah operasionalnya berjalan dengan baik. Agar tercapai tujuan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya.

Karyawan pabrik Tanah Laut Mill berjumlah 35 orang, yang terdiri dari 28 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Tetapi di antara karyawan tersebut masih banyak yang berpendidikan rendah, yakni 57,1% atau sebanyak 20 orang dengan latar belakang pendidikan SMA, sebanyak 14,3% atau 5 orang dengan latar belakang pendidikan Diploma, sebanyak 25,7% atau 9 orang dengan latar belakang Pendidikan Strata 1, dan sebanyak 2,9% atau 1 orang dengan latar belakang pendidikan Strata 2. Rendahnya pengetahuan karyawan menyebabkan karyawan kurang mengetahui tugas atau pekerjaan yang harus mereka kerjakan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, semakin lama karyawan bekerja, semakin baik performanya karena karyawan memiliki lebih banyak waktu atau pengalaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kurangnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari minimnya pengalaman kerja yang mereka miliki. Pada pabrik PT SMART Tbk Tanah Laut Mill masa kerja karyawan terdiri dari 10 orang bekerja antara 0 - 5 tahun, 12 orang bekerja antara 6 - 10 tahun, 9 orang bekerja antara 10 - 15 tahun, dan 4 orang telah bekerja diatas 15 tahun. Terlihat bahwa diantara karyawan tersebut ada yang telah bekerja dalam waktu yang lama namun terdapat juga yang baru bekerja. Sedangkan dari segi umur karyawan pabrik PT SMART Tbk Tanah Laut Mill terdiri dari 14 orang dengan umur 18 - 27 tahun, 9 orang dengan umur 28 - 37 tahun, 8 orang dengan umur 38 - 45 tahun dan 4 orang dengan umur diatas 45 tahun.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, penulis ingin menguji apakah pengetahuan dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan di pabrik PT SMART Tbk Tanah Laut Mill baik secara individual maupun simultan.

Pengetahuan merupakan motivator yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugasnya dengan efektif. Pengetahuan membawa dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sutrisno (2014:207) pengetahuan merupakan serangkaian informasi yang ada pada seseorang dalam suatu area atau bidang khusus. Robbins & Judge (2012) Pengetahuan merupakan kemampuan kognitif seorang karyawan dalam mengenali, menilai, mengerti, dan menginternalisasi kewajiban dan tanggung jawab.

Pengetahuan seorang karyawan bisa ditingkatkan dengan pendidikan, baik secara formal ataupun nonformal juga dari pengalaman. Dari pendidikan karyawan memperoleh pengetahuan dasar, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta dapat membantu dalam pengembangan karakter dan kepribadian. Pengetahuan, teori, penalaran, kesadaran umum, kemampuan analitis, serta dasar-dasar pengembangan karakter dan kepribadian merupakan anugerah dari pendidikan (Suhartini, 2015). Selain itu pengetahuan adalah salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Suriati, dkk (2021) dimana hasil pengujian membuktikan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial ataupun bersama-sama.

Pengetahuan yang diimbangi dengan pengalaman kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga merupakan aspek penting bagi setiap perusahaan. Dengan pengalaman kerja yang tinggi, pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin besar kemajuan dan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat memperbaiki kinerja individu dan perusahaan, sehingga seluruh pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Foster & Karen (2001) Seorang karyawan dengan pengalaman kerja adalah individu yang memiliki kemampuan fisik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja, serta tidak akan menimbulkan risiko bagi dirinya selama bekerja. Pengalaman kerja karyawan meliputi segala hal yang telah dialami oleh karyawan selama melaksanakan tugas-tugasnya. Pengalaman kerja karyawan tidak hanya diukur dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga dapat dinilai dari lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi atau dari beragam pengalaman kerja yang dimilikinya. Semakin lama pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin mahir melaksanakan tugasnya. Menurut Marwansyah (2014:135) Pengalaman kerja karyawan adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi, karena dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya, karyawan dapat mengemban tanggung jawab dengan lebih baik. Pengalaman kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian penelitian yang dilakukan oleh Julianto&Addha (2021) membuktikan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kinerja, artinya semakin lama masa kerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin baik karena semakin ahli di bidangnya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mencakup kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab. (Mangkunegara, 2005). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian karyawan secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab.

H1 Pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill secara

signifikan

H2 Pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill

secara signifikan

H3 Pengetahuan dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk

Tanah Laut Mill secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi dengan jumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner dirancang dalam bentuk pernyataan tertutup, dan pilihan jawaban responden menggunakan skala Likert. Dan teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas variabel pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan terlihat pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r hitung	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,617	Valid
	X1.2	0,590	Valid
	X1.3	0,443	Valid
	X1.4	0,748	Valid
	X1.5	0,672	Valid
	X1.6	0,755	Valid
	X1.7	0,895	Valid
	X1.8	0,718	Valid
	X1.9	0,752	Valid
	X1.10	0,748	Valid
	X1.11	0,700	Valid
	X1.12	0,717	Valid
	X1.13	0,750	Valid
	X1.14	0,573	Valid
	X1.15	0,796	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,554	Valid
	X2.2	0,582	Valid
	X2.3	0,729	Valid
	X2.4	0,776	Valid
	X2.5	0,814	Valid
	X2.6	0,726	Valid
	X2.7	0,404	Valid
	X2.8	0,552	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,548	Valid
	X3.2	0,705	Valid
	X3.3	0,616	Valid
	X3.4	0,520	Valid
	X3.5	0,696	Valid
	X3.6	0,757	Valid
	X3.7	0,894	Valid
	X3.8	0,671	Valid

	X3.9	0,695	Valid
	X3.10	0,786	Valid
	X3.11	0,777	Valid
	X3.12	0,847	Valid

Sumber: data diolah 2024

Dari tabel 1 menunjukkan korelasi *product moment pearson* yang terkoneksi pada setiap item pernyataan indikator variabel pengetahuan, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel 0,334, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas variabel pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan terlihat pada tabel 2:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,923	≥ 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,755	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	≥ 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2024

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari *cronbach's alpha*, hal ini menjelaskan bahwa instrument yang digunakan sebagai alat ukur penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87797569
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.091
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c

Sumber: Data diolah, (2024)

Tabel 3 adalah hasil analisis uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan besaran *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu 0,22 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengetahuan	0,882	1,133
Pengalaman Kerja	0,882	1,133

Sumber: Data diolah, (2024)

Tabel 4 menjelaskan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi ini, hal ini dikarenakan seluruh variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,882 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,133 lebih kecil dari 10,00.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
(Constant)	0,553
Pengetahuan	0,802
Pengalaman Kerja	0,273

Sumber: Data diolah, (2024)

Pada tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig pengetahuan 0,802 dan pengalaman kerja 0,273 lebih besar dari 0,05 yang berarti pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga bisa digunakan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test		Unstandardized Residual
Test Value ^a		-.32332
Cases < Test Value	17	
Cases >= Test Value	18	
Total Cases	35	
Number of Runs	15	
Z		-1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)	(2-.305)	

a. Median

Sumber: Data diolah, (2024)

Dari tabel 6 menghasilkan uji autokorelasi dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu dengan nilai 0,305, sehingga bisa dinyatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.400	9.046		1.813	.079
	Pengetahuan	.396	.111	.532	3.573	.001
	Pengalaman Kerja	.263	.232	.168	1.131	.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, (2024)

Tabel 7 menunjukkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\
 &= 16,400 + 0,396X_1 + 0,263X_2 + e
 \end{aligned}$$

Nilai dari konstanta adalah 16.400 yang mengartikan bahwa apabila pengetahuan dan pengalaman kerja konstan atau sama dengan nol (0), ini diartikan bahwa nilai kinerja karyawan adalah sebesar 16.400. Model persamaan ini menggambarkan bahwa nilai koefisien pengetahuan adalah 0,396 yang mengartikan bahwa kenaikan 1% dari pengetahuan karyawan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,396. Dan nilai koefisien pengalaman kerja adalah 0,263 yang mengartikan bahwa kenaikan 1% dari pengalaman kerja karyawan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,263.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.400	9.046		1.813	.079
	Pengetahuan	.396	.111	.532	3.573	.001
	Pengalaman Kerja	.263	.232	.168	1.131	.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, (2024)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 8 menggambarkan hasil uji t dalam penelitian ini, nilai sig dari variabel pengetahuan adalah $0,001 \leq 0,05$ dan nilai t hitungnya $3,573 \geq t$ tabel 2,037 yang diperoleh dari nilai df (*degree of freedom*) pada t tabel untuk alpha α 5% dari (n-k) yaitu (35 - 3), maka bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja nilai sig adalah $0,267 \geq 0,05$ dan nilai t hitungnya $1,131 \leq 2,037$ yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.865	2	132.433	9.530	.001 ^b
	Residual	444.677	32	13.896		
	Total	709.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengetahuan
 Sumber: Data diolah, (2024)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Tabel 9 menggambarkan hasil uji F dalam penelitian ini, nilai sig dari variabel bebas (pengetahuan dan pengalaman kerja) adalah $0,001 \leq 0,05$ dan untuk nilai F hitungnya $9,530 \geq F$ tabel 3,295 yang diperoleh dari nilai df (*degree of freedom*) pada F tabel untuk alpha α 5% dari (n-k) yaitu (35 - 3), maka bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama variabel bebas (pengetahuan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.334	3.728

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, (2024)

Uji koefisien determinasi adalah suatu pengujian dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen (variabel yang dijelaskan) berdasarkan variabel independen (variabel penjelas) yang dinyatakan dalam nilai *Adjusted R Square*. Dan berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,334, yang berarti bahwa variabel bebas (pengetahuan dan pengalaman kerja) memengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) sebanyak 33,4% dan sisanya 66,6% merupakan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menyatakan bahwa pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill secara signifikan. Menurut hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel pengetahuan adalah $0,001 \leq 0,05$ dan nilai t hitungunya $3,573 \geq t$ tabel 2,037, yang artinya bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dan menjelaskan bahwa pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Suriati, dkk (2021) dimana hasil pengujian membuktikan bahwa pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill secara signifikan. Menurut hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig adalah $0,267 \geq 0,05$ dan nilai t hitungunya $1,131 \leq 2,037$ yang artinya bahwa H2 ditolak dan H0 diterima dan menjelaskan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Julianto&Addha (2021) dimana hasil penelitian mereka membuktikan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kinerja, artinya semakin lama masa kerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin baik karena semakin ahli di bidangnya.

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini menyatakan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill secara signifikan. Menurut hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel bebas (pengetahuan dan pengalaman kerja) adalah $0,001 \leq 0,05$ dan untuk nilai F hitungunya $9,530 \geq F$ tabel 3,295 yang artinya bahwa H3 diterima dan H0 ditolak dan menjelaskan bahwa pengetahuan karyawan dan pengalaman kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Suriati, dkk (2021) dimana hasil pengujian membuktikan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa H1 diterima yaitu pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. Dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa H2 ditolak yaitu pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. Sementara hasil penelitian menyimpulkan bahwa H3 diterima yaitu secara simultan pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill.

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan terus meningkatkan pengetahuan karyawan baik dari segi pendidikan khususnya kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaannya, serta pemahaman terkait tugas yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Serta memperhatikan masa

kerja karyawan dengan lebih memperhatikan tingkat rutinitas pekerjaan atau pengalaman yang dimiliki oleh karyawan juga keterampilan yang dimiliki.

Referensi

- Alias & Serlin Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi* e-ISSN:2622-6383 Volume 1 Nomor 1 (2018) Oktober.
- Bintoro, M.T. & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Penerbit: Gava Media, Yogyakarta
- Edy Sutirno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Kencana. Jakarta.
- Foster, Bill. 2015. *Pembinaan an Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Foster, B., & Karen, R. 2001. *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: Ppm.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julianto, R., & Adda, H, W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palu. *Smart Jurnal Studi Manajemen & Riset Terapan*. Volume 1, Nomor 2, Tahun 2021, Hal. 21- 26.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Nick Bautler. 2003. *People and Competencies: Manusia dan Kompetensi*. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. 2020. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20, 151-162.
- Ria Puspita. 2018. Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1) 2018, 62-70.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2012. *Essentials of organizational behavior*. Pearson Boston.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhartini, Y. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika*, 12(2), 660-673.
- Suriati., Ridjal, S., Halim, A., & Mursidah. (2021). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar. *YUME: Journal of Management*. Volume 4 Issue 2 (2021) Pages 333 – 346.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Penerbit: Kencana, Jakarta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Tedi Pitri. 2020. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia: ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi*, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02.