P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Jaya Tio Perkasa

[1]Alfiqri Sakha Deannova, [2]Jenny Sari Tarigan, [3]Djames Siahaan, [4]Mardhiatul Husna, [5]Lily Maryam Nasution
[1]Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Medan, Kota Medan

Email: alfiqrisakhadeannova@students.polmed.ac.id, jennysaritarigan@polmed.ac.id, djamessiahaan@polmed.ac.id, mardhiatulhusna@polmed.ac.id, lilymaryamnasution@polmed.ac.id

ABSTRAK

Pengkajian tersebut dilatarbelakangi bagi krusialnya mengoptimalkan asal mata manusia dalam menaikkan efisiensi bidang usaha pemeliharaan unggas pembuat telur pula terdapatnya hambatan terkait dorongan kegiatan, ketimpangan tempo kegiatan, serta belum meratanya penguasaan prosedur operasional perangkat pembuat pada PT Sahabat Jaya Tio Perkasa. Pengkajian tersebut bermaksud agar menelaah dampak dorongan kegiatan serta rekam jejak kegiatan melalui parsial maupun bersamaan terhadap prestasi buruh wilayah pembuat terhadap PT Sahabat Jaya Tio Perkasa. Ragam pengkajian dimana memanfaatkan bermakna pengkajian hitungan angka. Prosedur pemungutan contoh memanfaatkan purposive sampling melalui patokan penanggap bermakna buruh wilayah pembuat, sehingga didapat contoh sejumlah 51 individu. Pemungutan fakta terlaksana melalui angket ukuran Likert serta pengamatan. Pengamatan fakta memanfaatkan perangkat lunak hitungan angka varian 27 melalui tes keabsahan, keterandalan, tes andaian baku, penurunan lurus bertingkat, pula tes t, tes F, serta angka penentu. Jawaban pengkajian menunjukkan bahwa: (1) Dorongan Kegiatan (X_1) berdampak baik serta amat berarti terhadap Prestasi Buruh (Y) melalui nilai thitung 3,061 serta keberartian 0,004; (2) Rekam Jejak Kegiatan (X_2) berdampak baik serta amat berarti terhadap Prestasi Buruh (Y) melalui nilai thitung 2,982 serta keberartian 0,004; (3) Dorongan Kegiatan serta Rekam Jejak Kegiatan melalui bersamaan berdampak baik serta amat berarti melalui nilai Fhitung 35,542 serta keberartian 0,000. Nilai Penyesuaian R Persegi senilai 0,580 menunjukkan bahwa pasangan indikator sanggup memaparkan 58,0% ragam prestasi buruh. Pemilik usaha dianjurkan menaikkan bonus, sarana penyokong, serta program kursus melalui rutin guna menaikkan prestasi buruh.

Kata Kunci: ***Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Produksi, PT Sahabat Jaya Tio Perkasa.***

ABSTRACT

This research is driven via the significance from maximizing human capabilities so as to elevate output inside the layer husbandry sector, alongside issues connected towards job drive, disparities inside length from tenure, plus uneven mastery regarding functional procedures concerning manufacturing equipment at PT Sahabat Jaya Tio Perkasa. This investigation seeks so as to dissect the partial plus simultaneous consequences from job drive plus job background upon the output from manufacturing staff at PT Sahabat Jaya Tio Perkasa. The inquiry utilized a numerical methodology. The selection technique applied was deliberate selection, alongside the criterion where subjects were manufacturing staff, yielding a selection from 51 subjects. Facts were gathered via Likert-gauge forms plus monitoring. Facts evaluation was executed applying IBM SPSS Statistics version 27 via accuracy trials, dependability trials, standard premise trials, multiple straight regression evaluation, t-trials, F-trials, plus the constant from identification. The outcomes

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

demonstrated that: (1) Job drive (X_1) possessed a favorable plus meaningful consequence upon staff output (Y), alongside a t-figure reaching 3.061 plus a importance figure from 0.004; (2) Job background (X_2) possessed a favorable plus meaningful consequence upon staff output (Y), alongside a t-figure reaching 2.982 plus a importance figure from 0.004; plus (3) Job drive plus job background concurrently possessed a favorable plus meaningful consequence upon staff output, alongside an F-figure reaching 35.542 plus a importance figure from 0.000. The Adjusted R Square figure reaching 0.580 indicated where the pair factors explained 58.0% from the fluctuation upon staff output. The enterprise proprietor is counseled so as to boost rewards, furnish adequate assisting amenities, plus carry out steady instruction schedules so as to elevate staff output.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Employee Performance, Production Employees, PT Sahabat Jaya Tio Perkasa.

1. PENDAHULUAN

Pergerakan alam usaha perbisnisan serta pabrik dimana semakin meluasnya menuntut pemilik usaha agar menaikkan kelayakan pasokan tenaga manusia. Pasokan tenaga manusia memegang peranan krusial dalam melaksanakan kegiatan pemilik usaha serta meraih sasaran perkumpulan secara berdaya guna (Berutu serta Harahap, 2022). Tata kelola pasokan tenaga manusia dimana bagus dibutuhkan agar memaksimalkan kebolehan tenaga kerja, menaikkan taraf pembuatan, serta mempertahankan kelangsungan upaya.

Pencapaian tenaga kerja bermakna jawaban tindakan dimana diraih dalam melaksanakan kewajiban serta beban sesuai patokan pemilik usaha, bagus dari sudut kelayakan maupun jumlah (Bramantri serta Saputro, 2024). Sebuah suatu faktor dimana sanggup mempengaruhi pencapaian bermakna dorongan tindakan. Dorongan tindakan bermakna pemicu dari dalam maupun luar diri tenaga kerja dimana mempengaruhi gelora dalam melaksanakan tindakan. Peranan atasan dalam menyajikan dorongan krusial agar menaikkan pencapaian serta taraf pembuatan tenaga kerja (Paroli, 2024). Selain dorongan, rekam jejak tindakan pula memegang peranan dalam menopang kecakapan tenaga kerja. Rekam jejak tindakan bermakna kecakapan dalam menguasai pemahaman serta keahlian dimana didapat selama melaksanakan tindakan (Jayanti serta Dewi, 2021).

Dorongan tindakan bermakna pemicu dimana timbul dari dalam diri maupun dari sekitaran dimana mempengaruhi pendirian serta gelora seseorang dalam melaksanakan tindakannya agar meraih sasaran perkumpulan. Peranan atasan dalam menyajikan dorongan terhadap tenaga kerja menjadi krusial agar mereka tetap bergelora hingga pencapaian serta taraf pembuatan sanggup menaikkan (Caissar dkk., 2022 dalam Paroli, 2024). Bagi sebab tersebut, dorongan tindakan sanggup dipahami bermakna pemicu dimana berasal dari dalam maupun luar diri tenaga kerja dimana sanggup menaikkan gelora tindakan, hingga tenaga kerja terdorong agar melaksanakan tindakannya secara bagus serta menyumbang terhadap perolehan sasaran pemilik usaha.

Rekam jejak tindakan bermakna kecakapan seseorang dalam menguasai pemahaman serta keahlian dimana didapat dari rekam jejak selama melaksanakan sebuah suatu tindakan (Jayanti serta Dewi, 2021). Berlandaskan pandangan tersebut, sanggup diambil kesimpulan bahwa rekam jejak tindakan bermakna taraf penguasaan pemahaman serta keahlian dimana didapat seseorang melalui keikutsertaannya dalam tindakan, hingga menopang kecakapan dalam merampungkan kewajiban melalui cara lebih berdaya guna.

Perseroan Terbatas Sahabat Jaya Tio Perkasa bermakna pemilik usaha sanak saudara dimana bergerak dalam bidang peternakan unggas bertelur dengan kegiatan pokok pembuatan telur serta pakan unggas. Pemilik usaha memiliki 77 tenaga kerja, dengan 51 tenaga kerja terhadap porsi pembuatan. Pengkaji difokuskan terhadap tenaga kerja pembuatan sebab porsi tersebut terlibat secara langsung dalam perawatan unggas, pemungutan telur, pengoperasian alat, serta tahapan pembuatan harian. Keadaan tersebut memerlukan dorongan serta rekam jejak tindakan dimana cukup agar kegiatan berjelajah berdaya guna.

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Terhadap porsi pembuatan Perseroan Terbatas Sahabat Jaya Tio Perkasa pencapaian tenaga kerja dipengaruhi bagi beberapa faktor krusial, diantaranya yakni bermakna dorongan tindakan serta rekam jejak tindakan. Dorongan tindakan tenaga kerja dipengaruhi bagi faktor luar seperti pemenuhan kebutuhan memiliki duit, jaminan ketentraman tindakan, pula relasi bermasyarakat di sekitaran tindakan, serta faktor dalam dimana berhubungan dengan wujud penghargaan atas prestasi pula kesempatan agar mewujudkan diri. Sementara tersebut, rekam jejak tindakan dipengaruhi bagi rentang waktu atau kurun masa tindakan tenaga kerja, taraf pemahaman serta keahlian dimana dipunyai, pula sejauh mana taraf penguasaan tenaga kerja kepada tindakan serta pengoperasian alat pembuatan.

Berlandaskan jawaban pemantauan, masih ada kendala terkait dari dorongan tindakan serta rekam jejak tindakan tenaga kerja pembuatan. Pemilik usaha telah menyajikan imbalan serta upah lembur, tetapi belum menerapkan tambahan atau pendorong berlandaskan perolehan patokan pula belum menyediakan sarana memiliki duit konsumsi serta angkutan. Selain tersebut, penyampaian pesan serta tindakan bersama antar tenaga kerja belum sepenuhnya berdaya guna. Program penghargaan resmi serta pengajaran melalui berkala pula belum ada secara menyeluruh.

Terhadap sudut rekam jejak tindakan, terdapat ketidaksamaan masa tindakan tenaga kerja. Dari 51 tenaga kerja pembuatan, berjumlah 32 individu (62,75%) memiliki masa tindakan 1 hingga 3 kurun waktu, 17 individu (33,33%) memiliki masa tindakan 3 hingga 5 kurun waktu, serta 2 individu (3,92%) memiliki masa tindakan di atas 5 kurun waktu. Ketidaksamaan tersebut berdampak kepada taraf pemahaman, keahlian, pula penguasaan tindakan serta alat pembuatan. Beberapa tenaga kerja dengan masa tindakan terhitung singkat masih memerlukan petunjuk serta pengawasan dalam pengoperasian alat seperti mesin tatakan, ban berjalan, serta tangki pakan unggas.

Jawaban tinjauan awal kepada 25 pemberi tanggapan memperlihatkan adanya kendala terhadap dorongan tindakan serta rekam jejak tindakan. Berjumlah 60% pemberi tanggapan bukan sependapat bahwa dorongan tindakan mereka tinggi, 56% bukan sependapat bahwa mereka mendapat pemicu agar menaikkan jawaban tindakan, serta 52% menyebutkan rekam jejak tindakan dimana dipunyai belum lumayan menopang tindakan pula belum sanggup merampungkan tindakan melalui mandiri.

Pengkaji terdahulu memperlihatkan jawaban dimana belum tetap. Halik dkk. (2021) mendapati bahwa dorongan tindakan serta rekam jejak tindakan berdampak baik serta nyata kepada pencapaian aparatur. Kitta dkk. (2023) mendapati bahwa rekam jejak tindakan bukan berdampak nyata kepada pencapaian aparatur. Paroli (2024) memperlihatkan bahwa dorongan tindakan berdampak kepada pencapaian tenaga kerja, sedangkan Bramantri serta Saputro (2024) mendapati bahwa dorongan tindakan berdampak buruk namun nyata serta rekam jejak tindakan berdampak baik kepada pencapaian tenaga kerja. Melalui serentak, kedua indikator tersebut berdampak baik kepada pencapaian tenaga kerja. Ketidaksamaan jawaban tersebut memperlihatkan adanya celah pengkaji dimana perlu dipelajari lebih jauh.

Selain adanya ketidaksamaan jawaban pengkaji, pengkaji dimana mempelajari perpaduan dorongan tindakan serta rekam jejak tindakan terhadap bidang peternakan unggas bertelur masih terbatas. Keadaan tersebut memperlihatkan adanya celah keadaan sebab pengkaji terdahulu lebih banyak dilaksanakan terhadap lembaga atau pemilik usaha dengan sifat berbeda. Bagi sebab tersebut, pengkaji tersebut dilaksanakan agar mengurai dampak dorongan tindakan serta rekam jejak tindakan kepada pencapaian tenaga kerja porsi pembuatan terhadap Perseroan Terbatas Sahabat Jaya Tio Perkasa.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Semangat tugas bermakna pendorong berasal dalam maupun luar raga perorangan dimana berdampak gairah serta tingkah laku pegawai dalam menjalankan aktivitas agar menggapai sasaran wadah (Muflihin, 2024). Berdasarkan Maslow dalam Norawati pula Nurmansyah

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

(2025: 101), semangat tugas berhubungan dengan hajat jasmani, perlindungan serta ketenteraman, kemasyarakatan, apresiasi, pula penjelmaan perorangan. Dalam kajian tersebut, semangat tugas diteliti melalui wujud imbalan, pertalian kemasyarakatan, apresiasi, serta peluang kemajuan perorangan.

Melalui demikian, semangat tugas bukan cuma berpusat terhadap pemenuhan imbalan memiliki duit belaka, melainkan melingkupi pendorong dalam pula luar melalui pertalian kemasyarakatan, apresiasi, pula peluang kemajuan perorangan dimana secara keseluruhan membangun tingkah laku serta menaikkan taraf tugas pegawai dalam menggapai sasaran wadah.

2.2 Pengalaman Kerja

Keterampilan tugas bermakna keterampilan dimana didapat seseorang melalui kegiatan aktivitas serta sanggup menolong menaikkan kesanggupan dalam menjalankan kewajiban (Khaeruman dkk., 2021: 81). Berdasarkan Foster dalam Khaeruman dkk. (2021: 82), faktor keterampilan tugas melingkupi rentang tugas, derajat pemahaman serta keahlian, pula penguasaan kepada aktivitas serta perkakas. Keterampilan tugas dimana mencukupi menolong pegawai mengerti kewajiban serta menjalankan aktivitas secara makin berdaya guna.

Bagi karena tersebut, keterampilan tugas bukan cuma dihitung berasal lamanya rentang tugas seseorang, melainkan melingkupi penguasaan pemahaman, keahlian teknis, pula kemahiran dalam menjalankan perkakas tugas, dimana secara nyata sanggup menaikkan keberdayagunaan serta ketepatan pegawai dalam merampungkan kewajiban-kewajibannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Taraf tugas pegawai bermakna jawaban tugas dimana diraih dalam menjalankan kewajiban serta tanggung jawab cocok melalui patokan wadah (Sedarmayanti dalam Soelistya, 2021: 90). Berdasarkan Dharma dalam Sebayang (2023: 96), taraf tugas pegawai sanggup dihitung melalui jumlah, kelayakan, serta ketepatan waktu. Ketiga faktor tersebut memanfaatkan bagi menilai perolehan jawaban tugas pegawai dalam menjalankan kewajibannya.

Sehingga sanggup diartikan bahwasanya taraf tugas pegawai bermakna rupa perolehan kewajiban dimana terukur berlandaskan patokan wadah, melalui patokan utama melingkupi jumlah jawaban tugas, derajat kelayakan, pula ketepatan waktu penyelesaiannya.

3. METODOLOGI

Pengkajian tersebut memanfaatkan metode kuantitatif agar me-tes pengaruh dorongan tenaga serta jam terbang kerja kepada daya guna buruh divisi pembuatan pada pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa. Pengkajian terlaksana pada Brahrang, Jalan Mayjen Sutoyo, Kecamatan Binjai Barat, Kota Binjai, Sumatera Utara, terhadap masa 2026.

Jumlah subjek pengkajian berjumlah 77 buruh, bersama contoh sebanyak 51 buruh divisi pembuatan dimana ditentukan memanfaatkan cara pemilihan kriteria berlandaskan patokan dimana telah ditetapkan. Keterangan pengkajian terdiri dari keterangan utama dimana didapat melalui penyebaran lembar pertanyaan kepada subjek penerima serta keterangan kedua dimana bermuatan dari pustaka, majalah ilmiah, pula lembaran penunjang lainnya. Pengumpulan keterangan dilakukan melalui pengamatan, lembar pertanyaan bersama tingkatan penilai lima poin, serta kajian pustaka.

Indikator bebas di dalam pengkajian tersebut bermakna dorongan tenaga (X_1) serta jam terbang kerja (X_2), sedangkan indikator terikat bermakna daya guna buruh (Y). Perhitungan dorongan tenaga merujuk kepada faktor Maslow, jam terbang kerja merujuk kepada faktor Foster, pula daya guna buruh dihitung berlandaskan faktor totalitas, kelayakan, serta ketepatan kurun. Keterangan ditelaah memanfaatkan SPSS varian 27 melalui tes keabsahan, keajekkan, angka rincian, tes praduga baku, telaah hubungan garis lurus berganda, tes t, tes F, serta angka penentu (adjusted R^2).

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan jawaban tes dugaan secara terpisah (tes t), terbukti bahwasanya dorongan tenaga berdampak baik serta bermakna kepada daya guna buruh terhadap pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa bersama angka t hitung = 3,061 > t tabel = 1,677 pula angka makna 0,004 < 0,05. Angka ketetapan hubungan searah sebesar 0,256 menampakkan bahwasanya kian tinggi dorongan tenaga dimana dimiliki bagi buruh divisi pembuatan, maka daya guna dimana diciptakan bakal kian melonjak.

Penemuan tersebut sejalan bersama Teori Tingkatan Kebutuhan Abraham Maslow di dalam Norawati & Nurmansyah (2025), dimana membagi pendorong tenaga ke dalam lima tingkatan kebutuhan, yakni kebutuhan raga, keamanan/keselamatan, kemasyarakatan, penghargaan, serta perwujudan diri. Pada pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa, pemenuhan kebutuhan raga pokok buruh diwujudkan melalui pemberian imbalan finansial bulanan, mingguan, atau harian dimana telah merujuk kepada patokan Upah Minimal Kota Binjai, yakni sebesar Rp3.400.000. Pemenuhan imbalan sesuai patokan upah tersebut memberikan ketenangan finansial pokok bagi para pekerja divisi pembuatan di dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, jaminan keselamatan kerja serta ikatan kemasyarakatan dimana selaras antar kelompok pembuatan pula ikut menguatkan gairah kerja mereka.

Kendati demikian, jawaban pengamatan serta uraian lembar pertanyaan menampakkan bahwasanya pemenuhan dorongan luar serta dalam belum sepenuhnya maksimal. Pemilik usaha belum menjalankan aturan imbalan tambahan atau bonus atas capaian sasaran kerja pula belum menyediakan sarana dana santap serta angkutan. Di samping tersebut, wujud dorongan dalam, seperti pemberian pujian atau penghargaan non-uang secara resmi atas prestasi kerja pula penyelenggaraan program pelatihan secara berkala, masih terbatas. Bila mana pihak pengelola meningkatkan pemberian imbalan tambahan pula pujian terhadap jawaban kerja buruh pembuatan, maka pendorong kerja buruh bakal kian kuat sehingga daya guna mereka dapat dimaksimalkan.

Jawaban pengkajian tersebut menguatkan pengkajian terdahulu dimana dilakukan bagi Halik dkk. (2021), dimana menjelaskan bahwasanya dorongan tenaga berdampak baik serta bermakna kepada daya guna pegawai. Pengkajian tersebut pula menyokong penemuan Paroli (2024), dimana menyimpulkan bahwasanya dorongan tenaga menyumbang nyata terhadap peningkatan daya guna buruh, di mana buruh dimana memiliki dorongan tinggi cenderung lebih tertib, memegang kewajiban, serta pemikiran terarah di dalam mencapai sasaran. Selain tersebut, penemuan tersebut sejalan bersama jawaban pengkajian Bramantri serta Saputro (2024) dimana membenarkan bahwasanya indikator dorongan memiliki peran dimana bermakna di dalam membentuk daya guna buruh.

4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan jawaban tes dugaan secara terpisah (tes t), didapat bahwasanya jam terbang kerja berdampak baik serta bermakna kepada daya guna buruh terhadap pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa bersama angka t hitung = 2,982 > t tabel = 1,677 pula angka makna 0,004 < 0,05. Angka ketetapan hubungan searah sebesar 0,401 menampakkan bahwasanya jam terbang kerja memiliki peran dimana cukup menguasai di dalam meningkatkan daya guna buruh divisi pembuatan.

Jawaban tersebut sesuai bersama Teori Jam Terbang Kerja Foster di dalam Khaeruman dkk. (2021), dimana menjelaskan bahwasanya jam terbang kerja dihitung melalui faktor lamanya kurun kerja, tingkatan pengetahuan serta kecakapan, pula penguasaan terhadap tugas serta alat. Buruh pembuatan pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa dimana memiliki jam terbang lebih lama cenderung lebih terampil, memahami alur kerja sesuai Aturan Kerja Baku, pula terampil menjalankan alat teknis kerja seperti mesin alas, pengangkut berjalan, serta tempat pakan ayam.

Keterangan gambaran menampakkan bahwasanya bagian terbanyak buruh

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

pembuatan memiliki kurun kerja 1–3 masa (62,7%) serta 3–5 masa (33,3%). Perbedaan kurun kerja tersebut berdampak terhadap tingkatan penguasaan teknis, di mana buruh bersama kurun kerja lebih singkat masih memerlukan pengawasan dimana lebih ketat dari pengawas. Namun, seiring bertambahnya kurun kerja serta tingginya kerapan keterlibatan buruh di dalam mengurus tugas harian, wawasan teknis serta ketelitian mereka terus mekar sehingga sanggup memperkecil bahaya kekhilafan kerja pula meningkatkan kelayakan serta ketepatan kurun penyelesaian tugas.

Jawaban pengkajian tersebut sejalan bersama pengkajian terdahulu dimana dilakukan bagi Jayanti serta Dewi (2021) pula Bramantri serta Saputro (2024), dimana menemukan bahwasanya jam terbang kerja berdampak baik serta bermakna kepada daya guna buruh. Buruh dimana memiliki jam terbang kerja lebih banyak cenderung memiliki kesiapan jiwa serta kecakapan dimana lebih matang di dalam menyelesaikan tugas secara berguna serta berdaya guna. Penemuan tersebut pula menjawab perbedaan jawaban pengkajian terdahulu, seperti pengkajian Kitta dkk. (2023) dimana menjelaskan bahwasanya jam terbang kerja bukan berdampak bermakna kepada daya guna buruh. Terhadap keadaan kerja dunia lapangan ternak ayam bertelur pada pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa, jam terbang kerja terbukti menjadi sebuah suatu faktor penting dimana melalui bermakna menentukan kesuksesan daya guna kerja buruh.

4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan jawaban tes F (secara serentak), didapatkan angka Fhitung = 35,542 > Ftabel = 3,19 melalui derajat arti 0,000 < 0,05. Perkara tersebut memperjelas bahwasanya dorongan program serta jam terbang program melalui bersama (secara serentak) berdampak arti kepada pencapaian tenaga kerja terhadap pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa.

Melalui teori, pencapaian tenaga kerja bermakna jawaban program dimana diraih individu didalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya. Berdasarkan Sedarmayanti didalam Soelistya (2021:90), pencapaian tenaga kerja bermakna jawaban program elok dari sisi kelayakan maupun banyaknya dimana diciptakan tenaga kerja atau perbuatan nyata dimana diperlihatkan selaras kepada tanggung jawab dimana diserahkan terhadapnya. Bagi lantaran tersebut, pertambahan pencapaian tenaga kerja sanggup berdampak bagi aneka faktor dimana menopang keahlian serta dorongan program tenaga kerja. Perkara tersebut selaras kepada pandangan Meutia bersama teman-teman didalam Andarini (2025:49) dimana menerangkan bahwasanya pencapaian tenaga kerja berdampak bagi faktor dalam serta luar. Sebuah suatu faktor dalam dimana berdampak pencapaian bermakna dorongan serta kemampuan, pada mana dorongan berasosiasi kepada dorongan serta gairah program tenaga kerja, sedangkan kemampuan berasosiasi kepada pengetahuan, keahlian, pula jam terbang program dimana menopang pelaksanaan pekerjaan secara tepat serta berdaya guna. Melalui demikian, dorongan program dimana tinggi serta jam terbang program dimana cukup sanggup menolong tenaga kerja didalam menaikkan kelayakan, banyaknya, pula ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Tenaga kerja divisi pembuatan pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa dimana memiliki dorongan program dimana kokoh, didukung bagi kepastian penyerahan imbalan selaras Imbalan Terendah Wilayah Binjai sebesar Rp3.400.000 pula suasana program dimana mendukung, serta dipadukan kepada pemahamm teknis dimana matang dari jam terbang program sehari-hari, bakal sanggup mencapai taraf pembuatan program dimana maksimal, elok dari sisi kelayakan, banyaknya jawaban pembuatan telur maupun pakan, pula ketepatan waktu didalam ketercapaian patokan harian pemilik usaha.

Jawaban pengkajian tersebut menguatkan pencapaian Halik dkk. (2021), Jayanti serta Dewi (2021), pula Bramantri serta Saputro (2024) dimana menegaskan bahwasanya penyatuan antara dorongan program dimana elok serta jam terbang program dimana cukup secara serentak menjadi pemicu utama didalam menaikkan pencapaian tenaga kerja secara menyeluruh. Gabungan dua indikator tersebut memicu tenaga kerja agar program lebih menghasilkan, tepat, serta berdaya guna

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

hingga sasaran pemilik usaha sanggup tercapai kepada lebih maksimal.

Selain tersebut, angka penyesuaian r kuadrat sebesar 0,580 memperlihatkan bahwasanya gabungan dua indikator merdeka, yakni dorongan program serta jam terbang program, sanggup menerangkan keanekaragaman pencapaian tenaga kerja sebesar 58%. Pada saat tersebut, tersisanya sebesar 42,0% diterangkan bagi faktor lain dimana bukan dikaji didalam pengkajian tersebut, contohnya ketaatan program, imbalan, kepemimpinan, suasana program, pengajaran, tingkat rasa puas program, kebiasaan lembaga, beban program, serta faktor lainnya dimana sanggup berdampak pencapaian tenaga kerja.

5. KESIMPULAN

Berlandaskan jawaban pengkajian, sanggup dirangkum bahwasanya dorongan program tenaga kerja divisi pembuatan pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa masuk kategori elok serta berdampak bagus pula arti kepada pencapaian tenaga kerja. Jam terbang program pula masuk kategori elok serta berdampak bagus pula arti kepada pencapaian tenaga kerja. Jam Terbang Program (X_2) bermakna indikator dimana memiliki dampak paling menguasai dibandingkan indikator Dorongan Program (X_1) didalam menaikkan pencapaian tenaga kerja. Melalui secara serentak, dorongan program serta jam terbang program berdampak bagus serta arti kepada pencapaian tenaga kerja. Jawaban tes nilai penyebut memperlihatkan bahwasanya dorongan program serta jam terbang program sanggup menerangkan 58% keanekaragaman pencapaian tenaga kerja, sedangkan 42% tersisanya berdampak bagi faktor lain dimana bukan dikaji, contohnya ketaatan program, imbalan, kepemimpinan, suasana program, pengajaran, tingkat rasa puas program, kebiasaan lembaga, serta beban program.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Pengarang menyampaikan ucapan terima kasih terhadap Sang Pencipta Atas Kemudahan bagi limpahan pula anugerah-Nya hingga pengkajian tersebut sanggup diselesaikan kepada elok. Pengarang mengutarakan ucapan terima kasih terhadap Bapak Hendri Chandra selaku Pimpinan serta Ibu Jilena Sitepu selaku bagian pengelola tenaga kerja pemilik usaha Sahabat Jaya Tio Perkasa, bersama seluruh tenaga kerja divisi pembuatan dimana sudah memberikan kelonggaran, bantuan, serta berita dimana dibutuhkan sepanjang pengkajian berjalan. Terakhir, pengarang mengutarakan ucapan terima kasih terhadap seluruh kelompok dimana sudah memberikan permohonan, bantuan, pula dorongan sampai pengkajian tersebut sanggup diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Andarini, S. A. (2025). *Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional: Kunci meningkatkan kinerja karyawan di era modern*. Penerbit Buku Indonesia.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Serang, Banten: AA. Rizky.

Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.

Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja*. Medan: Media Penerbit Indonesia.

Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, Siswanto, A., Afiyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Jurnal

Berutu, I., & Harahap, M. I. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(2), 280–285. https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i4.2635

Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2973

Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57. https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39

Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis Akuntansi*, 1(2), 75–84. https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986

Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933

Paroli. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Griya Pratama Garut. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 9705–9714. https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13856