

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. PEGADAIAN CABANG I PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Guna Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

YOGA GANA RENDA

NPM. 1601110192

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YOGA GANA RENDA
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0192
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI PENGALAMAN
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.
PEGADAIAN CABANG I PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19 Nov 20 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, Msi.
NIDN : 0110117204

Tanggal 19 Nov 20 Pembimbing II : Frecilia Nanda Melvani, SE, MM.
NIDN : 0205069001

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal



Dr. Msy Miltal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0221076502

199 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yoga Gana Renda

Nomor Pokok : 1601110192

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 19 September 2020



(Yoga Gana Renda)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang I Palembang” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kendala dan banyak melibatkan berbagai pihak yang telah meluangkan waktu dengan ikhlas memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan serta bantuan dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, MP, Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak. CA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.Si, Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, Msi. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan .
5. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen dan staff tata usaha Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

7. Kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang I Palembang Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Kedua Orang Tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Teman-teman seperjuangan dan almamaterku.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih untuk semua yang telah diberikan. Semoga Allah SWT menjabah doa-doa yang telah dipanjatkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan mandaat yang baik untuk semua.
Aamiin ya Rabbal'alamiin

Palembang, 19 September 2020



(Yoga Gana Renda)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	10
1.3	Tujuan Penelitian	10
1.4	Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	12
2.1.1	Motivasi	12
2.1.1.1	Pengertian Motivasi	12
2.1.1.2	Faktor faktor yang Mempengaruhi Motivasi	13

2.1.1.3	Indikator Motivasi.....	15
2.1.1.4	Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	16
2.1.1.5	Jenis Motivasi	17
2.1.1.6	Teori Motivasi.....	18
2.1.2	Pengalaman Kerja	20
2.1.2.1	Pengertian Pengalaman Kerja	20
2.1.2.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja ..	21
2.1.2.3	Pengukuran Pengalaman Kerja.....	22
2.1.2.4	Indikator Pengalaman Kerja	24
2.1.2.5	Tujuan dan Manfaat Pengalaman Kerja.....	24
2.1.3	Pelatihan	25
2.1.3.1	Pengertian Pelatihan	25
2.1.3.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	27
2.1.3.3	Langkah – Langkah Persiapan Pelatihan	29
2.1.3.4	Indikator Pelatihan	31
2.1.3.5	Tujuan dan Manfaat Pengalaman Pelatihan.....	32
2.1.4	Produktivitas	36
2.1.4.1	Pengertian Produktivitas	36
2.1.4.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	38
2.1.4.3	Indikator Produktivitas	40
2.1.4.4	Pengukuran Produktivitas	41

2.1.4.5	Tujuan dan Manfaat Produktivitas.....	41
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan	43
2.3	Kerangka Pemikiran	45
2.4	Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.1.1	Tempat Penelitian	48
3.1.2	Waktu Penelitian	48
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	48
3.2.1	Sumber Data	48
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	49
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	50
3.3.1	Populasi	50
3.3.2	Sampel	51
3.3.3	Sampling.....	52
3.4	Rancangan Penelitian	52
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	53
3.6	Instrumen Penelitian	56
3.7	Teknik Analisis Data	56
3.7.1	Uji Validitas.....	56
3.7.2	Uji Reliabilitas	57
3.8	Teknik Analisis Data	58

3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	58
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	59
3.8.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.8.2.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	59
3.8.2.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	60
3.9	Uji Hipotesis	61
3.9.1	Uji Simultan	61
3.9.2	Uji Signifikasi	62
4.1	Sistematika Penulisan.....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Pegadaian (Persero).....	65
4.1.2	Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)	66
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Pegadaian Cabang I Palembang	67
4.2	Hasil Penelitian	71
4.2.1	Karakteristik Responden	71
4.2.2	Analisi Data.....	74
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas.....	74
4.2.2.2	Hasil Uji Reabilitas	77
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	77
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda	81

4.2.5	Analisis Korelasi dan Determinasi.....	83
4.2.5.1	Uji Koefisien Korelasi (r).....	83
4.2.5.2	Uji Koefisien Determinasi.....	85
4.2.6	Uji Hipotesis.....	85
4.2.6.1	Hasil Uji F.....	86
4.2.6.2	Hasil Uji t.....	86
4.3	Pembahasan.....	88
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA		93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Frekuensi Absensi PT. Pegadaian Cabang I Palembang	7
Tabel 1.2 Jam Kerja PT. Pegadaian Cabang I Palembang	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	44
Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional	54
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	78
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

ABSTRAK

Yoga Gana Renda, Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang I Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, Msi dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan pada variabel Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang I Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda, dan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian Motivasi, Pengalaman kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 60,0%, Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pemberian penghargaan.

Produktivitas kerja karyawan bagian PT. Pegadaian Cabang I Palembang termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Produktivitas

ABSTRACT

Yoga Gana Renda, The Influence of Motivation, Work Experience and Training on Employee Productivity at PT. Pegadaian Branch I Palembang. (Under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, Msi and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM).

This study aims to determine whether there is a significant influence on the variables of motivation, work experience and training on employee productivity at PT. Pegadaian Branch I Palembang. The population and sample in this study were 41 employees. Methods of data analysis in this study using classical assumption test and multiple linear regression, and hypothesis testing is done by using the F test and t test.

The results of this study indicate that the provision of motivation, work experience and training on employee productivity partially and simultaneously affects employee productivity. The coefficient of determination is 60.0%, while the rest is influenced by other variables not included in this model, such as the variable compensation, work environment, and awarding.

Work productivity of employees of PT. Palembang's Branch I Pegadaian is included in the high category, so company leaders need to maintain even if necessary to create a work atmosphere that is able to stimulate higher work productivity. This can be done by paying attention to the factors that affect work productivity and also instilling a sense of belonging to the company, so that there will be a sense of taking part in maintaining and maintaining the company.

Keywords: Motivation, Work Experience, Training and Productivity

RIWAYAT HIDUP

Yoga Gana Renda, dilahirkan di Sukanegara tanggal 24 April 1996 dari Bapak yang bernama Zulhadi dan Ibu yang bernama Darliawati. Merupakan anak ke-1 (satu) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri I Sukanegara. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri I Pandan Agung. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2014 di SMK Pelayaran Panggali Nusantara Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:27). Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur melalui produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di lembaga atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Gaol, 2014:273).

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan. Namun seringkali terkendala dengan adanya sumber daya manusia yang kurang produktif.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang (Hasibuan,2012:68).

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka karyawan menjadi malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016:117) menyatakan motivasi ialah “suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan

individu”. Dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Dan semakin tinggi motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam suatu perusahaan pemberian motivasi secara umum dapat berupa reward, tunjangan, pelatihan dan sebagainya. Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara professional serta siap pakai dalam bidangnya masing masing.

Al Fajar Siti dan Heru, (2015:112) mengatakan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya biaya (cost), tetapi merupakan investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan

produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Mengenai keterampilan dan kemampuan kerja sangat erat kaitannya dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*). Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

Purnamasari, (2011) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas dengan pengalaman kerja yang telah dimilikinya.

PT. Pegadaian (PERSERO) merupakan salah satu lembaga perkreditan non perbankan yang melayani masyarakat guna untuk mendapatkan dana secara cepat dengan melalui kredit. Pada kenyataannya perum pegadaian banyak membantu perekonomian masyarakat, terutama masyarakat yang golongan ekonominya menengah kebawah.

Seiring berjalannya waktu, saat ini PT Pegadaian (Persero) memiliki 12 Kantor Wilayah (kanwil) yang didalamnya terdapat 83 kantor cabang Pegadaian Syariah yang tersebar di seluruh Indonesia. Diruang lingkup Palembang, yang berada diatas naungan Kanwil III peneliti mendapatkan kesempatan untuk meneliti di salah satu cabang Pegadaian Area Palembang 1 yang berada di daerah bukit Palembang. Berdasarkan hasil observasi peneliti mendapatkan bahwa kegiatan kerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang I Palembang semakin meningkat yang ditandai dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan Pegadaian seperti pelayanan gadai, tabungan emas dan masih banyak lagi. Oleh karena untuk dapat mempertahankan produktivitas perusahaan maka yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia itu sendiri seperti

pemberian motivasi, pengalaman, dan pelatihan kerja secara efektif dan efisien agar produktivitas perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan pada survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada pimpinan cabang dan beberapa karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang I Palembang, peneliti menemukan adanya fluktuasi produktivitas karyawan dikarenakan tingkat pelayanan yang semakin hari kian meningkat, akan tetapi terjadi penurunan produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan rendahnya semangat kerja dalam diri karyawan dimana masih adanya karyawan yang datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya. Selain itu, terdapat kendala lainnya seperti peningkatan hasil kinerja yg belum optimal. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah data frekuensi keterlambatan, lebih awal masuk dan masuk karyawan pada PT. Pegadaian Cabang I Palembang.

Tabel 1.1

**Frekuensi keterlambatan, lebih awal dan masuk karyawan pada PT.
Pegadaian Cabang I Palembang**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Ketepatan Jam Kantor (Orang)			
		Tepat Waktu Datang	Terlambat Datang	Tepat Waktu Pulang	Pulang Lebih Awal
Februari	41	39	6	36	1
Maret	41	36	2	38	3
April	41	40	4	40	0
Mei	41	39	3	34	2
Juni	41	34	4	36	2

Sumber: PT. Pegadaian Cabang I Palembang 2020

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat dari jumlah karyawan pada PT. Pegadaian Cabang I Palembang yang persentase tertinggi pulang lebih awal berkisar 3 orang yaitu pada bulan maret. Sedangkan persentase terendah yang pulang lebih awal berkisar 0 sampai 2 orang.yaitu pada bulan februari, april, mei dan juni. Dan yang datang terlambat paling sedikit 2 sampai 4 orang sedangkan paling banyak mencapai 6 orang.

Berikut adalah waktu yang ditetapkan PT. Pegadaian Cabang I Palembang.

Tabel 1.2**Jam Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang I Palembang**

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk Setelah Istirahat	Pulang
Senin	07.15 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Selasa	07.15 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Rabu	07.15 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Kamis	07.15 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Jumat	07.15 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib

Sumber: PT. Pegadaian Cabang I Palembang 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan pada PT. Pegadaian Cabang I Palembang masuk kerja 5 hari dalam seminggu, mulai dari hari senin hingga jum'at. Karyawan masuk mulai jam 07.15 dan istirahat jam 12.00 sampai 13.00 kecuali hari jum'at yang jam istirahatnya lebih cepat dan lebih lama dikarenakan untuk para karyawan laki-laki menunaikan ibadah sholat Jum'at kemudian pulang jam 17.00 selama kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Cabang I Palembang ialah motivasi, kurang terpenuhinya motivasi kerja dalam diri karyawan, seperti kebutuhan akan sosial dan penghargaan dalam lingkungan kerja. Dimana terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak saling mengenal antar satu sama lain dalam perusahaan.

Selain faktor motivasi ada juga faktor lain yaitu pengalaman kerja dimana masih ada beberapa karyawan yang belum lama bekerja sehingga

masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam bidang-bidang tertentu dikarenakan pengalaman kerja yang masih sedikit. Sehingga masih memerlukan pelatihan kerja bagi karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Sejauh ini PT. Pegadaian (Persero) Cabang I Palembang telah mengadakan program pelatihan bagi karyawannya, akan tetapi program pelatihan tersebut belum sepenuhnya efektif, dimana ditandai dengan belum semua karyawannya mendapatkan kesempatan untuk menjadi peserta pelatihan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan karyawan dirasa peneliti cukup tinggi dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dan bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Produktivitas karyawan yang berpengaruh terhadap pemberian motivasi, pengalaman, dan pelatihan kerja menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel - variabel tersebut dengan mengangkat

judul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan PT Pegadaian cabang I Palembang“.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap peoduktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang Kelas I Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabanag Kelas I Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, pengalaman dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk megetahui pegaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?
2. Untuk megetahui pegaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang?
3. Untuk megetahui pegaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palembang kelas I

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai dasar perbandingan untuk di jadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adicondro, N., & Purnamasari, A. (2011). *Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga dan Self Regulated Learning Pada Siswa Kelas VII*. *Humanitis*, 8(1), 18–27.
- Al fajar Siti, Tri Heru (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran*. Kabupaten Subang, *Trikonomika* Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Arsyad, Azhar. 2015. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huda Miftahul. (2014). *Model-model Pengajaran dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Marwansyah . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua* . Bandung : ALFABETA,CV.
- Maurits L S K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rony Salinding, (2011) . *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*
- Sartika, Amwiarni (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu*. Jurnal Kotalogis, . 3(1), 54- 65.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman. 2014. *Mentir ESDM Blakblakan Bicara Masalah Minyak Indonesia*. <https://bisniskeuangan.kompas.com>, 12 Agustus 2015.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada