

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN KERJA DAN  
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SEKIP  
PALEMBANG**



**Diajukan Oleh:**

**SOADUON SINAGA  
NPM. 17.01.11.00.23**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Soadun Sinaga  
Nomor Pokok/NPM : 17.011.100.23  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KETERAMPILAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG  
SEKIP PALEMBANG

Pembimbing Proposal

Tanggal 19/10/21 ..... Pembimbing I: Lusia Nargis, SE. M.Si  
NIDN: 0222036101

Tanggal 19/10/21 ..... Pembimbing II: Liliana, SE., M.Si  
NIDN: 0220086501

220/PS/DFE/21

Mengetahui:

Dekan I,  
Tanggal 25/10/21 .....

Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,  
Tanggal 25/10/21 .....

Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Soadun Sinaga  
Nomor Pokok/NIRM : 17.011.100.23  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KETERAMPILAN,  
PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG  
SEKIP PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 19/10/21 ..... Ketua Penguji : Lusia Nargis, SE. M.Si  
NIDN: 0222036101

Tanggal 19/10/21 ..... Penguji I : Liliana, SE., M.Si  
NIDN: 0220086501

Tanggal 19-10-2021 ..... Penguji II : Agustina Marzuki, S.E., M.Si  
NIDN: 0008086502




Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 25/10/21 .....

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 25/10/21 .....



  
Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**Surga itu bukan tempat tapi sebuah perasaan.**

**(Soaduon Sinaga)**

### **Kupersembahkan Kepada:**

- Tuhan Yang Maha Esa
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibu yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Saudara dan saudariku
- Teman-teman seperjuangan
- Almamater tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Soaduon Sianaga  
Nomor Pokok : 1701110023  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Pengalaman Kerja  
dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Pegadaian (Cabang Sekip) Palembang.

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 konsekuensinya.

Palembang,

Oktober 2021



Soaduon Sinaga

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan YME , karena berkat rahmat dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (cabang Sekip) Palembang”. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, S.E.MS.IAk.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Lusiana Nargis, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
5. Ibu Liliana , S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian

6. Pimpinan serta Staff PT. Pegadaian (Cabang sekip) Palembang yang telah bersedia memberi data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberika dukungan moral maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuanya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang,                      Oktober 2021

Soaduon Sinaga

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	20
2.1.2 Keterampilan .....	25
2.1.3 Pengalaman Kerja .....	33
2.1.4 Komitmen Kerja .....	37
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	40
2.3 Kerangka Berfikir .....	41
2.4 Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>45</b>
3.1. Tempat dan Waktu .....	45
3.1.1 Tempat Penelitian.....	45
3.1.2 Waktu Penelitian .....	45
3.2. Sumber Data .....	46
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	47
3.3.1 Populasi.....	47



3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	47
3.4. Jenis Penelitian .....	48
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.6. Metode Analisis Data .....	51
3.7. Rancangan Penelitian .....	51
3.8. Variabel dan Definisi Operasional .....	55
3.8.1. Variabel Penelitian .....	55
3.8.2. Definisi Operasional Variabel .....	56
3.9. Instrument Penelitian .....	59
3.9.1. Uji Instrument.....	59
3.9.2. Uji Validitas.....	60
3.9.3. Uji Reliabilitas.....	61
3.9.4. Uji Asumsi Klasik .....	61
3.10. Uji Hipotesis .....	63
3.10.1. Uji Simultan (Uji F).....	63
3.10.2. Uji Simultan (Uji t).....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	66
4.1.1 Sejarah PT. PEGADAIAN (PERSERO).....	66
4.1.2 Visi dan Misi PT.PEGADAIN (PERSERO).....	67
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	68
4.2 Pembahasan.....	70
4.2.1. Karakteristik Responden .....	70
4.3 Analisis Data dan Pembahasan .....	73
4.3.1 Uji Validitas Uji Reliabilitas .....	73
4.3.2 Analisis Deskriptif.....	81
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	84
4.3.4 Analisis Regresi Linier berganda .....	87
4.3.5 Uji Koefisien Korelasi.....	89
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi.....	91
4.3.7 Uji Hipotesis Statistik .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran .....	96
LAMPIRAN	
DAFTAR PUSTAKA	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian lain yang Relevan .....	40
3.1 Jadwal Penelitian.....	46
3.2 Skala Likert Pengukuran .....	52
3.3 Analisis Korelasi .....	54
3.4 Variabel Dan Definisi Operasional .....	57
4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	70
4.2 Data Responden Menurut Usia .....	71
4.3 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	72
4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja .....	72
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan .....	74
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	75
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen.....	76
4.8 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan .....	78
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan .....	79
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja.....	80
4.11 Hasil Uji Reliabilitas variabel Komitmen .....	80
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	81
4.13 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Keterampilan.....	82
4.14 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja .....	82
4.15 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Komitmen .....	83
4.16 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	84
4.17 Hasil Normalitas .....	85

4.18 Hasil Uji Multikolinieritas .....	86
4.19 Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	88
4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	89
4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	91
4.23 Hasil Uji F (Simultan).....	92
4.24 Hasil Uji t (Parsial).....	94

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	43
Struktur Organisasi PT. Pegadaian .....	68

## ABSTRAK

**Soadun Sinaga, Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. (dibawah bimbingan Lusia Nargis, S.E., M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M.Si).**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 40 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh:  $Y = 1.222 + 0,428 X_1 + 0,348X_2 + 0,248 X_3 + e$

dengan koefisien determinasi yang diperoleh  $R^2 = 0,576$  atau 57,6% yaitu variabel independen (Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 22. pada uji F diperoleh F hitung 19.550 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Keterampilan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel Keterampilan secara parsial diperoleh nilai signifikan  $t 0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Keterampilan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dan uji t untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Serta uji t untuk variabel Komitmen diperoleh nilai signifikan  $0,026 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keterampilan, Pengalaman Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Soaduon Sinaga, dilahirkan di Purworejo pada senin 26 Agustus 1998 dari pasangan Bapak Gerhard Salmon Hasudungan Sinaga dan Ibu Ruth Khasanah, Putra Pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2010 di SD Xavarius V Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 3 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Methodist I Palembang. Pada tahun 2017 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Oktober 2021

Suaduon Sinaga

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi,

baik tidak tetap maupun tetap. Setiap karyawan harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.

Selain itu setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja).

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Selain itu keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan ataupun bimbingan. Pelatihan dan sebagainya harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat



dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun pelatihan karyawan harus memiliki persepsi dan sikap yang lebih baik terhadap pekerjaannya, untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, agar karyawan seharusnya mampu (siap) menghadapi persaingan antar perusahaan seperti kesiapan menghadapi perubahan lingkungan usaha secara lebih global, baik perubahan lingkungan internal maupun perubahan lingkungan secara internal. Karyawan yang tidak terampil menghadapi persaingan dari perubahan lingkungan di sebuah organisasi tidak dapat berkontribusi yang lebih baik bagi kinerjanya dan bagi kemajuan perusahaan, apabila hal ini terjadi maka kinerja perusahaan tidak akan mengalami kemajuan yang berarti dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Selain keterampilan yang telah dimiliki setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dibutuhkan pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang yang telah dimiliki karyawan sebelumnya dari tempat perusahaan lama ia bekerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi

kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja.

Dengan adanya keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Perusahaan juga harus menerapkan komitmen terhadap kerja karyawan agar karyawan yang memiliki keterampilan yang baik tidak berpindah ke perusahaan lain. Komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan dampak bagi perusahaan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Namun terkadang suatu perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Banyaknya perusahaan yang bersaing bukan hanya dari perusahaan dagang namun juga dari perusahaan jasa. Salah satu dari perusahaan jasa adalah perusahaan dalam bidang keuangan. Seiring dengan perkembangan zaman, telah banyak bermunculan lembaga-lembaga keuangan yang memiliki fungsi utama sebagai lembaga yang menghimpun dana atau menyalurkan dana pinjaman untuk nasabah sebagai alat bantu pemenuh kebutuhan ekonomi masyarakat. Mulai dari lembaga keuangan bank sampai lembaga keuangan nonbank dapat kita jumpai dengan mudah di lingkungan sekitar kita. Salah satu dari lembaga keuangan non-

bank adalah pegadaian. Keberadaan pegadaian berada dalam lingkup Perusahaan Umum (Persero) Pegadaian. Karena Pegadaian merupakan satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Pegadaian banyak diminati masyarakat karena prosesnya yang mudah. Biasanya kalangan masyarakat yang berhubungan dengan pegadaian adalah masyarakat menengah ke bawah yang membutuhkan pembiayaan jangka pendek.

PT. Pegadaian (persero) merupakan perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia No. 51 tahun 2011 dengan visi menjadi “*the most valuable financial company*” diindonesia sebagai inklusi keuangan pilihan utama masyarakat dalam kegiatannya PT. Pegadaian persero membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Bagi karyawan yang telah mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Dalam PT. Pegadaian Persero keterampilan sangat dibutuhkan baik keterampilan dalam berkomunikasi yang baik, keterampilan menggunakan teknologi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. sehingga keterampilan

akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya keterampilan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi pengalaman kerja juga dibutuhkan dalam sistem perekrutan karyawan yang baru, karyawan harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dalam bidang yang sama.

Dengan pengalaman kerja yang baik dari perusahaan sebelumnya akan memudahkan karyawan untuk beradaptasi dan memberikan kinerja yang terbaik yang telah dimiliki karyawan sebelumnya. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan komitmen didalam suatu perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan merasa dihargai dalam bekerja. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaannya terutama di PT. Pegadaian Persero.

Apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan akan mengalami penurunan dalam bekerja sehingga tidak fokus memberikan tenaga dan waktunya dalam bekerja di PT. Pegadaian Persero.

Dalam penelitian ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Sekip Palembang.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari dasar pemaparan latar belakang yang sebelumnya dipaparkan, sehingga perumusan masalah yang coba dikembangkan peneliti pada penelitian ini yakni :

1. Apakah Keterampilan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Kerja( $X_3$ ), Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang?
2. Apakah Keterampilan ( $X_1$ ) Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang?
3. Apakah Pengalaman ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang?
4. Apakah Komitmen ( $X_3$ ) Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini, peneliti memiliki tujuan dasar kegiatan dilakukan penelitian yang dimana diantaranya :

1. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Kerja ( $X_3$ ) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Komitmen Kerja ( $X_3$ ) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Pegadaian Cabang Sekip Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan mengenai keterampilan, pengalaman kerja dan komitmen

2. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh keterampilan, pengalaman kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan bahwa keterampilan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan pengalaman kerja yang memudahkan karyawan untuk mengenal tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan sehingga akan menghasilkan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyono, H. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Basari Indra (2012). "*Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*". Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bateman, T. S. (2014). *Manajemen : Kepemimpinan dan Kolaborasi yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dianindariani. (2015). *Pentingnya Pengembangan Keterampilan*.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, B. (2012). *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Multi Karya Bandung*. Bandung: Jurnal Manajemen.
- Jakfar, Kasmir. d. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.



- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Willy, A. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.