
DAMPAK MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT CAHAYA OPOM BAROKAH

Titan Rachmatullah Syahputra¹⁾, Ellen Sumarni²⁾, Dian Septianti³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tridianti Palembang

Email : titanrachmatullah@gmail.com¹⁾, ellen_sumiarni@univ-tridianti.ac.id²⁾,

dian_septianti@univ-tridianti.ac.id³⁾

ABSTRAK

Penelitian bersifat kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik Analisa yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesa. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dimana variabel pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This quantitative research aims to determine the influence of Motivation, Work Experience and Training on Employee Work Productivity at PT Cahaya Opom Barokah in Palembang City. The sample in this study was 45 respondents. The analysis techniques used included instrument tests, classical assumption test, multiple linear regression tests, and hypothesis tests. The results of the study showed that simultaneously and partially there was an influence of motivation (X_1), work experience (X_2), and training (X_3) on employee work productivity (Y). Where the training variable is the variable that has the most dominant influence on employee work productivity.

Keywords : Motivation, Work Experience, Training, Employee Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zahira et al., 2023).

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan

hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Anggraeni dan Agung, 2024).

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, terutama pada saat ini dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Sehingga

bersifat memaksa setiap perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Adapun dengan adanya tingkat kompetisi yang tinggi maka akandapat memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Pada akhirnya, manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu segala inovasi yang akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi berbagai permasalahan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia ialah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. Dimana setiap perusahaan menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. Cahaya Opom Barokah juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja maksimal dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun setiap karyawan memiliki produktivitas kerja yang berbeda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total.

Karyawan PT. Cahaya Opom Barokah memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda. Dimana pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut

meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena produktivitas kerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan wawancara kepada pihak manajer PT. Opom Cahaya Barokah, ditemukan masalah diduga adanya target yang belum tercapai. Hal tersebut berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak perusahaan harus mampu memberikan motivasi dan pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan yang berupa pelatihan disetiap divisi, contohnya pelatihan terhadap karyawan bagian membuat kopi yaitu *barista coffee*. Dengan pelatihan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

PT. Cahaya Opom Barokah memiliki tekad kuat untuk mencapai produktivitas kerja yang unggul di sektor kuliner. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, kualitas kerja yang tinggi dari para pegawai sangat penting. Produktivitas kerja merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan. Dengan demikian, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung pengembangan dan peningkatan keterampilan para pegawai guna mencapai produktivitas yang optimal.

B. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengamatan secara langsung dilapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 responden. Data sekunder diperoleh dari literatur, buku, dokumen Perusahaan dan lainnya. Adapun Teknik Analisa menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesa.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	35	77,8%
Perempuan	10	22,2%
Total	45	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 menunjukan bahwa perusahaan didominasi oleh para laki-laki yang bekerja dan sebagian lagi berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Masa Kerja

Kelompok Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	3	6,7%
1-2 Tahun	20	44,4%
3-5 Tahun	13	28,9%
6-10 Tahun	4	8,9%
>10 Tahun	5	11,1%
Total	45	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh dominasi pada masa kerja 1-2 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 44,4%. Data ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-25	15	33,3%
26-30	17	37,8%
31-35	8	17,8%
>35	5	11,1%
Total	45	100%

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3, dominasi pada usia 26-30 sebanyak 17 orang dengan presentase 37,8%, dimana usia ini merupakan usia produktif dan hal tersebut akan membuat perusahaan semakin berkembang dengan lebih besarnya atau lebih tingginya nilai persentase karyawan dengan usia yang lebih muda.

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	P ₁	0,614	Valid
	P ₂	0,605	Valid
	P ₃	0,711	Valid
	P ₄	0,664	Valid
	P ₅	0,688	Valid
	P ₆	0,564	Valid
	P ₇	0,506	Valid
	P ₈	0,549	Valid
Motivasi (X ₁)	P ₁	0,615	Valid
	P ₂	0,601	Valid
	P ₃	0,640	Valid
	P ₄	0,677	Valid
	P ₅	0,514	Valid
	P ₆	0,734	Valid
	P ₇	0,677	Valid
	P ₈	0,570	Valid
	P ₉	0,522	Valid
	P ₁₀	0,650	Valid

Pengalaman Kerja (X ₂)	P ₁	0,675	Valid
	P ₂	0,446	Valid
	P ₃	0,531	Valid
	P ₄	0,659	Valid
	P ₅	0,748	Valid
	P ₆	0,668	Valid
	P ₇	0,686	Valid
	P ₈	0,707	Valid
	P ₉	0,728	Valid
	P ₁₀	0,602	Valid
Pelatihan (X ₃)	P ₁	0,551	Valid
	P ₂	0,706	Valid
	P ₃	0,717	Valid
	P ₄	0,637	Valid
	P ₅	0,618	Valid
	P ₆	0,666	Valid
	P ₇	0,566	Valid
	P ₈	0,608	Valid
	P ₉	0,604	Valid
	P ₁₀	0,571	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,198), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,699	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,766	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,811	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0,665	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

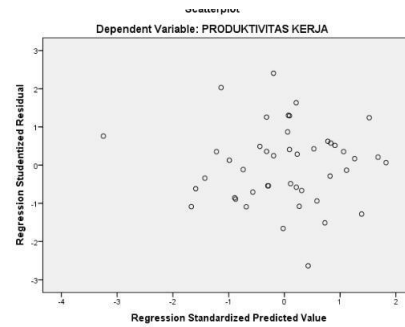
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27153832
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086

	Negative	-,062
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan berdistribusi normal



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari gambar 1, terlihat bahwa gambar atau titik di atas menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau suatu bentuk, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Motivasi	,538 1,860
	Pengalaman Kerja	,472 2,117
	Pelatihan	,711 1,407

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk setiap variabel > 0,1 dan nilai *VIF* < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,926	4,272	
	Motivasi	,583	,122	,231
	Pengalaman Kerja	,569	,119	,095
	Pelatihan	,842	,093	,493

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 8,926 + 0,583 X_1 + 0,569 X_2 + 0,842 X_3 + e$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut bermakna :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8.926 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan (X_3) sama dengan nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 8.926.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif sebesar 0,583. Hal ini berarti jika motivasi (X_1) di tingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 58.3%.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif sebesar 0.569. Hal ini berarti jika pengalaman kerja (X_2) di tingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 56.9%.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 bernilai positif sebesar 0.842. Hal ini berarti jika pelatihan (X_3) di tingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 84.2%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,693 ^a	,481	,443	2,353	2,127

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 9 dapat diketahui *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,443. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesa

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,165	3	70,055	12,651	,000 ^b
	Residual	227,035	41	5,537		
	Total	437,200	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom F dan sig diperoleh besarnya nilai F hitung > F tabel yaitu (12,651 > 2,83) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,089	,043
	Motivasi	2,503	,040
	Pengalaman Kerja	2,578	,038
	Pelatihan	3,692	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 11, setiap variabel diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,019 dan nilai signifikan $< 0,50$ artinya variabel motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pelatihan (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Gana Renda (2020), menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X_1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang.

Motivasi kerja yang dilakukan manajer PT. Cahaya Opom Barokah yaitu memberikan semangat kerja agar karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik secara individu ataupun dengan sesama karyawan lainnya, motivasi kerja merupakan bekal bagi seseorang dalam bekerja, karena seorang tenaga kerja yang mempunyai motivasi dalam bekerja

mereka akan senang melakukan pekerjaan yang sedang ditekuni. Motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan tenaga kerja yang motivasi kerjanya rendah.

PT. Cahaya Opom Barokah juga memberikan penghargaan terhadap karyawan yang terbaik setiap bulannya, disebut juga *The Best Employee Of The Month*, karyawan yang mendapatkan penghargaan tersebut akan diberikan kompensasi. Hal tersebut akan menambah semangat kerja terhadap karyawan PT. Cahaya Opom Barokah agar dapat memaksimalkan pekerjaannya masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adiwinata dan Sutanto (2014), dan Harisima (2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja (X_2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang.

Karyawan pada PT. Cahaya Opom Barokah telah bekerja cukup lama sehingga karyawan secara tidak langsung telah memiliki pengalaman kerja. Dengan masa kerja yang lama, karyawan terbiasa mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin membaik. Pengalaman kerja karyawan PT. Cahaya Opom Barokah sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau

diharapkan perusahaan, dengan kata lain, masa kerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan serta penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan telah membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat dan semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sulaeman (2014), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 51,3%. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka produktivitas kerja semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka produktivitas juga semakin rendah

Pengaruh Pelatihan (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X_3) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja karyawan (Y). Pelatihan kerja yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan

dalam perusahaan. Pada PT Cahaya Opom Barokah, pelatihan kerja dilakukan dengan metode *on the job training* (latihan sambil kerja), yaitu upaya melatih karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakan di tempat kerja yang sesungguhnya. Karyawan yang belum memiliki banyak pengalaman kerja akan mendapat instruksi dari trainer, supervisor, atau karyawan yang senior yang berpengalaman. Pelatihan kerja akan mengasah keterampilan karyawan dan meningkatkan pengetahuan dan informasi kerja yang lebih baik. Pelatihan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan. Narasumber atau trainer memiliki keahlian dan sangat menguasai materi pelatihan, sehingga pelatihan mudah diterima dan langsung diaplikasikan dengan baik oleh karyawan sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Komara dan Luwis (2016) yang menghasilkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang.
2. Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang.

3. Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang.
4. Pelatihan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Opom Barokah (MCP) di Kota Palembang.

Saran

1. Bagi PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang dapat mengupayakan peningkatan produktivitas karyawan melalui peningkatan Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan.
2. Bagi seluruh karyawan PT. Cahaya Opom Barokah di Kota Palembang diharapkan lebih meningkatkan lagi Produktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. "Pengantar Pendidikan, Asas dan Filsafat Pendidikan". Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2016.
- Anggraeni, N., & Agung, C. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abbott Indonesia Depok. *KOMPLESITAS Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 12. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.559> Ardansyah, Hepiana, P., Ningsih, F., & Pra
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dominikus Dolet Unaradjan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Edy, Sutrisno. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Foster, Bill, 2015. "Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". Jakarta: PPM.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryo, B. D., & W, H. D. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1–6.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Khair,Iqbal., & Astuti, W. 2021. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Tip Top Ciputat". *Business Management Journal*, 193-115.
- Kristiawati, Indriana., & Susanti Ike. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan". *Jurnal Ecobisma*, 2.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Notoatmodjo,2017. "Metodologi Penelitian Kesehatan". Jakarta: PT.Rineka Cipta. PPM
- Nuryadin, M, T., Yunida, R., & Febiyansari,S. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT

- Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Cabang Samudera Banjarmasin". *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 11-18.
- Pitriyani, Halim., & Abd. 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat". *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Day Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sumual, T. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De Rozarie.
- Susan, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syukur, 2011, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Medya Wiyata, Semarang.
- Veny Mayasari, S.E., M.M. 2020. "Modul Praktikum Statistik" Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang
- Wahab A.S.2015. *Analaisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Impelementasi kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cetakan Pertama, Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Zaenal Arifin, "Kriteria Instrumen dalam suatu Penelitian". *Jurnal Theorems (The Original Research of Mathematics)*: Vol. 2 No.1, (Juli 2017:28-36)
- Zahira, R. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(2), 30–48. <https://doi.org/10.36418/covalue.v14i2.3564>