

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
TANIA SELATAN OGAN KOMERING ILIR**



**Skripsi**

**Nama : Choirul Anam**

**NIM : 212016364**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
TANIA SELATAN OGAN KOMERING ILIR**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Choirul Anam**

**NIM : 212016364**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Choirul Anam  
NIM : 212016364  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2021  
  
Choirul Anam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang


### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir


Nama : Choirul Anam  
Nim : 212016364  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, maret 2021

Pembimbing I,

  
Dr. Omar Hendro, SE., M.M.  
NIDN: 0213106902


Pembimbing II,

  
Anggreany Hustia, SE, MM  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. Zilcha Tri Handayani, SE., M.SI

NIDN: 0229057501



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

*“ Jadikanlah Shalat dan Sabar sebagai pertolongan, Sesungguhnya Allah SWT bersama orang-orang yang sabar”.*

*( Q.S Al-Baqarah : 153 )*

*“Jalan menuju sukses senantiasa dalam kondisi yang sedang di bangun anda akan menghadapi lubang, rintangan, dan penundaan. Anda harus tetap menjaga mata anda agar tetap fokus pada tujuan dan terus menerus melangkah”.*

*Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada*

- 1. Kepada Orang Tuaku Tercinta, Ayahku Samsul Hadi dan Ibuku Ngatmini*
- 2. Kepada Saudara-saudaraku, Popy Maylandasari dan Nabila Ayu Azalia. Serta Dosen Pembimbingku, Bapak Dr. Omar Hendro, SE, M.SI dan Ibu Anggreany Hustia., SE, M.Si*
- 3. Teman-Temanku Seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2016*
- 4. Almamater Tercinta.*



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhandulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada AyahandaKu Samsul Hadi dan IbundaKu Ngatmini, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

- a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E, M.Si dan Bapak Mister Chandra, S.Pd. M.Si Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- d. Bapak DR. Omar Hendro, S.E, M.Si selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
- e. Ibu Anggreany Hustia, SE, MM selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.

- f. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- g. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian dan Karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner di PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir.
- h. Sahabat-sahabatku Arief Pirdaus, Handika sefrian risky, Patra Wijaya, Dwi Elpino Satria, Muhammad Fadli, Teja Herlangga, Handersyah, Imam, Refangga, Reza, Mekel dan semuanya terima kasih atas saran dan bantuannya juga telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini.
- i. Teman-teman KKN Posko 142 kec. Alang-alang lebar Terimakasih atas kerja samanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.
- j. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
- k. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin.

***Wassalamu'alaikum. WR. WB.***

Palembang, 2021

Choirul Anam

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	
Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Moto dan Persembahan .....	iv
Halaman Prakarta .....	v
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8

### BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan .....	10
1. Kinerja karyawan.....	10
2. Motivasi kerja.....	13
3. Pengalaman kerja.....	18
4. Pelatihan kerja .....	20



B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	28

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampling.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	35

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
2. Gambaran Indikator.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	83

<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>85</b>
----------------------------	-----------

### **Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pendukung.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel ... ..	33
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	51
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	52
Tabel IV.3 Uji Validitas Pengalaman Kerja .....	53
Tabel IV.4 Uji Validitas Pelatihan Kerja .....	53
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel IV.9 Karakteristik karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel IV.10 Distribusi jawaban responden Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel IV.11 Distribusi jawaban responden Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	62
Tabel IV.12 Distribusi jawaban responden Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) .....	64
Tabel IV.13 Distribusi jawaban responden Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) .....	66
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel IV.15 Hasil Uji F.....	70
Tabel IV.16 Hasil Uji t.....	71
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Gambar Kerangka Pemikiran .....	28
---	----

## Daftar Lampiran

1. Jadwal Penelitian
2. Kuesioner
3. Tabel Penentuan Jumlah Sampel Isaac Dan Michel Dari Populasi Tetentu Dengan Taraf 1%, 5% Dan 10%
4. Tabulasi
5. Uji Validitas
6. Uji Releabilitas
7. Uji Regresi Linear Berganda
8. Uji F
9. Uji T
10. Uji  $R^2$
11. Tabel  $R^2$
12. Tabel F
13. Tabel T
14. Surat Selesai Riset
15. Plagiarism Checker X Originality Report
16. Kartu Aktivitas Bimbingan
17. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
18. Sertifikat Aik
19. Sertifikat Komputer
20. Sertifikat Aik
21. Sertifikat Pelatihan Spss
22. Biodata Penulis

## Abstrak

**Choirul Anam / 212016364 / 2021 / Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 orang karyawan, dengan besarnya sampel yang digunakan berjumlah 108 orang responden, teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, metode pengumpulan data melalui kuesioner yang berhubungan dengan indikator indikator yang digunakan, analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi. Hasil analisis regresi liner berganda diperoleh:  $Y = 4,632 + 0,343 X_1 + 0,280 X_2 + 0,184 X_3$  menunjukkan adanya motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $45,491 > F_{tabel}$  sebesar 2,14 artinya ada pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,730 > t_{tabel}$  sebesar 1,569 untuk motivasi kerja, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,831 > t_{tabel}$  sebesar 1,659 untuk pengalaman kerja, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,834 > t_{tabel}$  sebesar 1,659 untuk pelatihan kerja, artinya ada pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja atau pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Di peroleh dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55%.

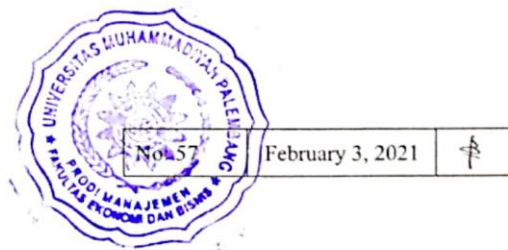
**Kata Kunci : Motivasi kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan**

## Abstract

**Choirul Anam / 212016364 / 2021 / The Effects of Work Motivation, Work Experience and Job Training on Employee Performance of PT. Tania Selatan Ogan Komerang Ilir.**

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effect of work motivation, work experience and job training on employee performance of PT. Tania Selatan Ogan Komerang Ilir. The population in this study were 180 employees, with a sample size of 108 respondents. The sampling technique was proportionate stratified random sampling technique. The data were primary data, data collection methods through questionnaires related to the indicators used, the data analysis was quantitative qualitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, F test, t test, coefficient of determination test. The results of multiple linear regression analysis obtained:  $Y = 4,632 + 0,343 X1 + 0,280 X2 + 0,184 X3$  indicated that there was work motivation, work experience and job training on employee performance, with regression equation. The results of the F test showed that  $t_{count}$  was  $45.491 > F_{table}$  was 2.14, which meant that there was an effect of work motivation, work experience and job training on employee performance. The results of the t test showed the value of the  $t_{count}$   $4.730 > t_{table}$  1.569 for work motivation, the value of  $t_{count}$   $3.831 > t_{table}$  1.659 for work experience, the value of  $t_{count}$   $3.834 > t_{table}$  1.659 for job training, it meant that there were any effects of work motivation, work experience or job training on employee performance. It obtained from the coefficient of determination test results showed that the variables of work motivation, work experience and job training could contribute to employee performance by 55%.

**Keywords:** Work motivation, work experience, job training, and employee performance.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Edi Sutrisno (2017: 4) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang tidak akan mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan, melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Donni Juni Priansa (2018: 201) menjelaskan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hasibuan (2014:109) mengemukakan bahwa pengalaman kerja yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan bekerja dalam perusahaan.

Menurut Sudarmanto (2014:55) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai



pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.

Menurut Marwansyah. (2014:135) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Menurut Donni Juni Priansa (2018: 175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan dalam pengertian antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, alamat kantornya terletak di Jln Bambu Kuning Kem 40 Cipta Sari, Kec Lempuing Jaya, Kab Ogan Komering Ilir. Perusahaan tersebut memiliki 180 karyawan.

**Tabel I.1**  
**Realisasi Produksi Tahun 2015 - 2019 PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir**

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1	2015	300.000	260.000	87%
2	2016	300.000	280.000	93%
3	2017	350.000	320.000	91%
4	2018	350.000	300.000	86%
5	2019	400.000	330.000	82%

Sumber : PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir 2019

Dari tabel I.I dapat dilihat bahwa hasil produksi PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir mengalami penurunan, perusahaan telah menetapkan target yang harus dicapai perusahaan oleh karyawan pada setiap satu tahun, namun berdasarkan tabel I.I tidak ada satupun yang realisasi output yang dicapai, realisasi panen Tahun 2015 sebesar 260.000 Ton atau 87% hingga realisasi panen pada Tahun 2019 yakni sebesar 330.000 atau 82% target belum tercapai dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir belum maksimal sehingga tidak ada satupun realisasi hasil panen yang tercapai. Penurunan hasil kerja disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan PT Tania Selatan

Ogan Komering Ilir terhadap karyawan maka kualitas kinerja karyawan tidak berjalan sesuai tujuan perusahaan, proses mencapai keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan dari masing-masing karyawan maka PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir harus dapat membagi hasil usahanya dengan cara memberikan motivasi yang lebih bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih merasakan ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memiliki perusahaan, maka karyawan tidak akan menunda-nunda waktu pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan, karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur. Jadi dengan diberikannya motivasi lebih karyawan PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir akan bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa ragu terhadap apa yang telah ia lakukan bagi perusahaan. Dengan kata lain motivasi mendorong para karyawan PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir untuk bekerja lebih giat dan tekun serta disiplin dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan atasannya, adapun hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dapat mengganggu motivasi karyawan yang mengakibatkan karyawan PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir tidak dapat mencapai target produksi sehingga dapat menyebabkan penurunan hasil setiap tahunnya.

Kinerja karyawan ialah aspek yang penting diperhatikan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan, namun pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir kinerja karyawannya belum optimal, terlihat dari fenomena yang terjadi seperti beberapa karyawan tidak mampu memenuhi volume

pekerjaan atau target perusahaan. Karyawan kurang inisiatif terhadap pekerjaan dan karyawan masih menunggu perintah. Kurangnya kemandirian karyawan dalam mengemban tugas/pekerjaan dimana masih banyak bergantung pada orang lain.

Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun terkadang perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang terjadi pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir. Kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan kurang nyaman seperti ruang kerja yang sempit dan bau yang tidak sedap. Fasilitas kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan seperti masih menggunakan peralatan kerja lama seperti excavator yang berumur tua dan sering mengalami kendala saat melakukan kegiatan kerja. Pimpinan kurang memperhatikan atas pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi seperti memberikan pujian atas hasil kerja yang memuaskan, dengan adanya pengakuan terhadap karyawan, karyawan tersebut akan semakin bersemangat bekerja.

Selain Motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir, fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyak karyawan yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam kelancaran saat bekerja. Kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja contohnya karyawan yang belum mampu secara maksimal mengoperasikan peralatan

kantor seperti komputer dan lain-lain. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, tidak lepas pula dari masa kerja di perusahaan tempat mereka bekerja, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan masa kerja yang baru masih kurang dari karyawan-karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama.

Selanjutnya, fenomena yang terjadi pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir dalam pelatihan kerja. Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan belum tercapai secara optimal terlihat dari keterampilan dan kemampuan karyawan kurang meningkat. Selain itu materi pelatihan yang diberikan perusahaan sulit dipahami oleh sebagian karyawan. Metode pelatihan untuk karyawan kurang efektif dan efisien, karena ini karyawan sulit memecahkan suatu masalah secara efektif, dalam menghadapi suatu masalah perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya dilakukan penelitian tentang. **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir?

2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir?
3. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir?
4. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

## **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Supandi Soegoto dan Max Saleleng. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal: EMBA
- Alias Dan Serlin Serang. (2018). *Pengaruh pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenaga kerjaan cabang makasar*. Jurnal: Ilmu Ekonomi
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya Dan Ni Nyoman Yulianti. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Social Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja*. Jurnal Bisma
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Galih Candra Kusuma dkk. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal: Administrasi Bisnis.
- Lia Riantika Tanujaya. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. Jurnal: AGORA.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Pedoman Usulan Penelitian*. (2018). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.



Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Hasibuan, S.p. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta, Bandung