

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
PT. RACHMAT KELANTAN SAKTI PALEMBANG**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



**NAMA : EVA SUSANTI
NPM : 224741017**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT.RACHMAT KELANTAN SAKTI PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinianti

NAMA : EVA SUSANTI
NPM : 224741017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

.....



Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, SE.M.M., CHRM.

04/09/23

.....



2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

4/9/23

.....



Mengetahui :

Dekan FEB

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



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



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS


Tesis ini telah disetujui untuk diujikan

Nama : EVA SUSANTI
NPM : 224741017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang


Menyetujui :

Pembimbing Tesis

TanggalPembimbing I


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

Tanggal 04/09/23Pembimbing II


:
Dr. Sari Sakarina, SE.M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Eva Susanti “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT.Rachmat Kelantan Sakti Palembang” Pembimbing Msy. Mikial dan Sari Sakarina.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 25 responden yang diambil dari PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Penarikan sampel menggunakan Proportional Random Sampling dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Variabel Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Variabel Motivasi Kerja tidak dapat memediasi antara Pengaruh memberikan pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang

Dari hasil penelitian ini peneliti menyarankan sarana dan prasarana yang memadai, suasana yang kondusif agar dapat terciptanya suasana yang nyaman, pada pengalaman kerja disarankan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan untuk memberikan kesempatan bagi seseorang yang akan bekerja dan belum pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, pada motivasi disarankan membuat hal yang dapat menarik yang dapat memotivasi tenaga kerja tersebut untuk mengikuti setiap kegiatan.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja

ABSTRACT

Eva Susanti " The Effect of Training and Work Experience on Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang" Supervisor Ms. Mikial and Sari Sacarina.

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of training and work experience through motivation on employee performance at PT. Rachmat Kelantan Shakti Palembang. The research method used is a survey method, data obtained directly through a questionnaire to 53 respondents who were taken from PT. Rachmat Kelantan Shakti Palembang. Sampling uses Proportional Random Sampling and the analysis method used in this study is path analysis.

Based on the results of the study it is known that: Job Training variables have a positive influence on the Work Motivation of employees of PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Work Experience variables have a positive and significant influence on the Work Motivation of PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang Employees. Work Training variables have a positive influence on Employee Performance at PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Work Experience variables have a positive and significant influence on PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang's Employee Performance. Work Motivation Variables do not have a significant effect on Employee Performance at PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Work Motivation variables cannot mediate between the influence of training and work experience on employee performance at PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang

From the results of this study, the researcher suggested adequate facilities and infrastructure, a conducive atmosphere in order to create a comfortable atmosphere, on work experience it is suggested that it can be improved and maintained to give opportunities to someone who will work and has never worked. previous experience, on motivation it is suggested to make interesting things that can motivate the workforce to participate in each activity.

Keywords: Performance, Training, Motivation, Work Experience

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA., CSRS
4. Bapak Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA., CSRS selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih

menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada peneliti;

6. Almarhum Ayah tercinta dan terkasih, semoga arwah beliau diterima disisiNya.
7. Mama tercinta yang telah memberikan segalanya untukku, Mama semangat hidup dan segalanya buat aku di dunia ini.
8. Seluruh keluarga terutama Suami dan anak yang telah memberikan dorongan moril maupun material.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang, Agustus 2023

EVA SUSANTI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EVA SUSANTI
NPM : 224741017
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT.Rachmat Kelantan Sakti Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 29 Agustus 2023

Yang menyatakan,



EVA SUSANTI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
ABSTRAK.....	iii
PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kajian Teori.....	9
2.2.1. Kinerja	9
2.2.2. Motivasi Kerja	19
2.2.3. Pelatihan.....	23

2.2.4. Pengalaman Kerja	29
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Berpikir	34
2.4. Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jadwal Penelitian	39
3.2. Populasi dan Sampel.....	40
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4. Definisi Konseptual, Operasionalisasi Variabel Penelitian .	42
3.5. Teknik Analisa Data	45
3.6. Uji Hipotesis	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif.....	53
4.1.1. Deskripsi Data Demografi Responden.....	53
4.1.2. Pengukuran Model Variabel / <i>Outer Model</i>	58
4.1.3. Pengukuran Struktur / <i>Inner Model</i>	64
4.1.4. Persamaan Struktural	65
4.1.5. Uji Hipotesis	67
4.1.6. Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>).....	69
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
4.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi kerja	

Karyawan pada PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang.....	70
4.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan pada PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang.....	71
4.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang.....	72
4.2.4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang.....	71
4.2.5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang.....	71
4.2.6. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang.....	74

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Implikasi.....	75
5.3. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Skala Likert	42
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja.....	43
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	44
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Pelatihan	44
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Pengalaman Kerja	45
Tabel 3.5. Uji Hipotesis.....	50
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.7. Nilai <i>Loading Factor</i>	60
Tabel 4.8. Average Variance Extracted (AVE).....	61
Tabel 4.9. Discriminant Validity	62
Tabel 4.10. Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	63
Tabel 4.11. R-Square	64
Tabel 4.12. Path Coefficient.....	65
Tabel 4.13. Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient	68
Tabel 4.14 Tabel <i>Indirect Effects</i>	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	47
Gambar 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	54
Gambar 4.2. Usia Responden	55
Gambar 4.3. Pendidikan Responden	56
Gambar 4.4. Lama Bekerja Responden.....	57
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi	59
Gambar 4.6 Full Model Bootstrapping t-statistic	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah salah satu jenis industri jasa yang mematuhi peraturan bisnis dengan berbagai peran dan fungsi manajerialnya. Perusahaan adalah tempat dilaksanakannya proses produksi. Perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan suatu produk. Perusahaan haruslah mempunyai tujuan yang jelas, tujuan yang dimaksud adalah laba yang ingin dicapainya. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik dalam perencanaan, pengorganisasian, serta dalam pengambilan keputusan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan tugas dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan pelatihan sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang terlatih dan handal guna menghasilkan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Rachmat Kelantan Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa penyediaan alat berat yang digunakan dalam kegiatan pengeboran maupun jasa operasional dan telah berpengalaman melayani beberapa perusahaan yang beroperasi di Sumatera Selatan.

Dalam suatu instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa di pastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian kinerja haruslah menentukan kebutuhan karyawan yang tepat, baik kuantitas maupun kualitasnya. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67)

Seperti yang terjadi pada PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang, faktor disiplin dianggap masih kurang, karena masih adanya karyawan yang datang terlambat ketika masuk kerja, serta masih adanya karyawan yang bekerja dibawah standart perusahaan, yang berakibat pada karyawan kurang produktif dalam bekerja, yang ditandai dengan sifat karyawan yang malas dalam bekerja, tergesa-gesa dalam bekerja, ada pula yang terlalu banyak istirahat dalam bekerja, serta masih ada karyawan yang telat dalam melaksanakan tugas dan masih ada karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja sehingga kurang bekerja sama.

Selain itu pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja, dimana PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang masih memiliki masalah pada kurangnya pengalaman karyawan, Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang

dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Ahmad nur rofi, 1:2012) .

Sehingga masih adanya karyawan yang bekerja dengan keragu-raguan atau tidak lancar, selain itu masih ada karyawan yang kurang kepercayaan dirinya, serta kurang tanggap dalam menerka tanda-tanda masalah akan datang, sehingga nantinya akan panik dalam bekerja. sebagai seorang karyawan sudah dibekali pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama bekerja akan memudahkan bagi perusahaan untuk melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga di lihat dari pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu.

Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja karena merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Nel Arianty, 2016:120).

Seperti yang terjadi pada PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang, masih kurangnya pelatihan terhadap karyawan, sehingga mengakibatkan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan karena kurang terlatih dalam bekerja, terutama karyawan muda yang baru bekerja. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang benar-benar terlatih sehingga perusahaan dapat menentukan karyawan mana yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dengan yang masih banyak melakukan kesalahan atau belum terlatih.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Andika (2019). Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Seperti halnya di PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang, motivasi kerja sebagian besar karyawan tersebut cukup rendah. Motivasi kerja yang rendah ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan terhadap pekerjaan pekerja outsourcing oleh atasan, kebutuhan dasar pekerja tidak terpenuhi dan karyawan merasa kurang mendapat pujian dari atasan. Hal ini pula yang menyebabkan para pekerja outsourcing merasa tidak puas dengan kondisi kerja PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang Berkaitan dengan kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan

yang muncul dikalangan karyawan yang dituntut oleh seorang karyawan untuk melakukan proses kinerja yang seringkali dianggap remeh. Seorang karyawan harus tahu bagaimana menetapkan tujuan yang jelas yang dapat diukur dan dicapai oleh karyawan tersebut. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai karyawan dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem terstruktur dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran kegiatankegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan sumber daya manusia dan dapat memberikan umpan balik perusahaan tentang pelaksanaan kinerja karyawan

Adanya fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengalaman kerja, pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui bahwa masalah tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang antara lain:

1. Belum optimalnya kinerja karyawan di PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang.

2. PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang jarang mengadakan pelatihan bagi karyawannya sehingga banyak permasalahan yang sering terjadi di perusahaan salah satunya perusahaan merasa kurang beruntung karena karyawan baru belum dapat mencapai hasil target yang diinginkan perusahaan.
3. Rata-rata pengalaman kerja karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun sampai memiliki tingkat pengetahuan atau keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, namun tingkat kinerja karyawan tersebut belum optimal.
4. Kedisiplinan karyawan dinilai kurang.
5. Penempatan kerja karyawan rata-rata sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, serta usia, namun ada beberapa karyawan yang penempatannya tidak sesuai menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal.
6. Berkurangnya jumlah peserta pelatihan di PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang dikarenakan pelatihan yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan penulis dalam hal kemampuan, waktu dan dana serta agar penelitian ini lebih terarah, maka dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya

pada Pengaruh Pelatihan dan Pelatihan terhadap Kinerja PT Rachmat Kelantan Palembang Sakti dengan Motivasi kerja Karyawan sebagai variable intervening

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang?
5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang melalui motivasi?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Rachmat Kelantan Sakti Palembang melalui motivasi?

1.5. Tujuan penelitian

Tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, mencari tahu dan membuktikan pengaruh dari:

1. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan
2. Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Pelatihan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
6. Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi
7. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Allen, J. J., & Anderson, C. A. (2017). Aggression and Violence: Definitions and Distinctions. In *The Wiley Handbook of Violence and Aggression*. <https://doi.org/10.1002/9781119057574.whbva001>
- Arianty, Nel (2016). Manajemen Pemasaran, Medan : Perdana Publishing
- Armstrong, G (2018). Principles of Marketing Global Edition 17th Edition. London: Pearson Education
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga*
- Basrowi. 2014. Pengantar Sosiologi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Dessler, G. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi**, Irham. (2012). "Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi". Bandung: Alfabeta)
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015) Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani.. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku praktis mengembangkan sdm. yogyakarta : laksana.
- Haryono, Siswoyo. Mengenal Metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk Penelitian Manajemen Menggunakan Amos 18.0
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2016). Teori-teori pelatihan dan pengembangan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018).** Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Sandjojo, Nidjo. (2014). Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya. Edisi Revisi. Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013.** Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama

- Singodimedjo, Markum. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia: menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi sdm. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2018). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.