

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SDM PT.
HIJAU LESARIRAYA FIBERBOARD BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Denny Saputra

NIM : 212017084

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SDM PT.
HIJAU LESARIRAYA FIBERBOARD BANYUASIN**

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



Nama : Denny Saputra

NIM : 212017084

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

Halaman Pengesahan Bebas Plagiat

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : Denny Saputra
NIM : 212017084
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana starta I 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 dan 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 ketidakebenaran 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, Februari 2021



Denny Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT
Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin

Nama : Denny Saputra

NIM : 212017084

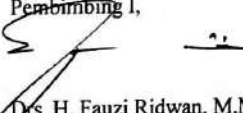
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2021

Pembimbing I,


Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M

NIDN: 0023075901

Pembimbing II,


Hj. Zuhriyan, S.E., M.Si

NIDN: 0018105606

Mengetahui,
Dekan

Dekan Program Studi Manajemen




Dr. Zalfa El Handayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

وَدَا النُّونِ إِذْ ذَهَبَ مُغْضِبًا فَظَنَّ أَنْ لَنْ نَقْدِرَ عَلَيْهِ فَنَادَى فِي الظُّلُمَاتِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا

أَنْتَ سُبْحَانَكَ إِنِّي كُنْتُ مِنَ الظَّالِمِينَ

(Q.S. Al-Anbiya [21] : 87)

“Ilmu itu hanya diperoleh lewat belajar, sementara kesantunan lewat berusaha santun. Siapa yang melatih diri dengan kebaikan, maka ia akan diberi dan siapa yang menjaga diri dari keburukan maka ia akan dijaga.”

(H.R. Ath-Thabrani No. 2663)

PERSEMBAHAN :

Dengan ridho Allah SWT dan Rasulnya, Penulis persembahkan Skripsi ini khusus kepada :

- ❖ Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Suhendi dan Ibu Suryalina,
- ❖ Adik perempuanku Fenny.
- ❖ Dosen Pembimbingku Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M dan Ibu Zuhriyah, S,E., M.Si.
- ❖ Teman-teman Pengurus Wilayah Pelajar Islam Indonesia Sumatera Selatan Periode 2019-2021.
- ❖ Keluarga Kecilku Pejuang Al-Fatih dan Ukhuwah Lillah, PII Kabupaten OKI.
- ❖ Teman-teman seperjuang Manajemen'17, CM'17 Class dan Galeri Investasi Umpalembang.
- ❖ Almamater tercinta.

PRAKATA



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatnya, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lesariraya Fibreboard Banyuasin** yang dapat penulis selesaikan dengan baik sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi sebagai tugas akhir ini tentu banyak bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Maka, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada kedua orang tua (Bapak Suhendi dan Ibu Suryalina) yang telah memberikan do'a restu, semangat, dan kasih sayang yang tulus tiada hentinya kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M dan Ibu Zuhriyah, S.E., M.Si yang telah membimbing, memberikan arahan serta saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M dan Ibu Zuhriyah, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., dan Kholilah, S.E., M.Si, selaku Dosen Penguji.
6. Kepada Pemerintah dan Masyarakat di Lingkungan PT.Hijau Lestari Raya yang turut mendukung penelitian ini di masa pandemi.
7. Narasumber dan Responden yang telah menyediakan waktunya membantu penulis untuk memberikan informasi dalam penulisan skripsi ini di masa pandemi.
8. Dosen/staf pengajar, staf akademik, dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesainya penulisan skripsi ini yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatulahi Wa Barakhatu.

Palembang, Januari 2021

Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak Bahasa Indonesia	xiii
Abstrak Bahasa Inggris	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10

B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi Dan Sampling.....	30
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Simpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel I.2. Jumlah Perusahaan dan SDM Kabupaten Banyuasin.....	2
Tabel I.2. Produksi Kayu	5
Tabel 1.3. Pra Survey terhadap faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	6
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel	28
Tabel III.2. Kerangka Populasi dan Sampel	30
Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV.2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan	48
Tabel IV.3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	49
Tabel IV.4. Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Model Kerangka Pemikiran	26
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian.....	
Lampiran 2 : Kuesioner	
Lampiran 3 : Tabulasi Hasil Jawaban Responden	
Lampiran 4 : Surat Riset	
Lampiran 5 : Documentasi Hasil Riset	
Lampiran 6 : Plagiarism Checker X.....	
Lampiran 7 : Kartu Aktivitas Bimbingan	
Lampiran 8 : Sertifikat Relawan Nasional Penanganan Covid-19 Direktorat Jendral Perguruan Tinggi	
Lampiran 9 : Sertifikat Pelatihan SPSS	
Lampiran 10 : Sertifikat AIK.....	
Lampiran 11 : Sertifikat Komputer.....	

ABSTRAK

Denny Saputra / 212017084 / 2021 / Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin / Manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. 2) Adakah pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. 3) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. Jenis Penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 52 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Data yang akan diperlukan dalam penelitian ini adalah data kerat lintang. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Ujit, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. 2) Ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. 3) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin.

Kata Kunci: kinerja karyawan, pengembangan karyawan, motivasi kerja.

ABSTRACT

Abstract

Denny Saputra / 212017084 / 2021 / The Effects of Employee Development and Work Motivation on Employee Performance in HR Department of PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin / HR Management.

The problem formulation in this study 1) was there any the effects of employee development and work motivation on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin, 2) was there any effect of employee development on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin, 3) was there any effect of work motivation on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. This research was conducted with the aim 1) to find out the effects of employee development and work motivation on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin, 2) to find out the effect of employee development on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin, 3) to find out the effect of work motivation on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin. This type of research was associative. Samples were 52 employees that were classified based on the working part of HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin with sampling techniques using Simple Random Sampling. The data that would be needed in this study was cross section data. Data collection method was through questionnaires. Data analysis techniques used Multiple Linear Regression Analysis, F Test, t Test, and Determination Coefficient. The results of this study showed 1) there was an effects of employee development and work motivation on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin, 2) there was an effect of employee development on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin, 3) there was an effect of work motivation on employee performance in HR Department of PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin.

Keywords: Employee performance, employee development, and work motivation.



February 3, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era revolusi Industri 4.0 membuat perusahaan terus meningkatkan inovasi pada setiap elemen oprasionalnya, seperti kualitas produk, mutu pelayanan dan sebagainya agar dapat menciptakan keunggulan dalam persaingan global, salah satunya adalah perkembangan ekonomi digitalisasi. Kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada sektor ekonomi digital dapat digunakan manajemen untuk memacu perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan profit dan daya saing yang tinggi bagi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas manajemen dan sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dimiliki oleh sebuah organisasi, meliputi semua orang yang melakukan sebuah aktivitas dengan cara pengelolaan yang aktif dan sistematis. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa suatu perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, antara lain membentuk semangat dalam bekerja yang baik dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lingkungan yang baik serta koordinasi yang terarah antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, keberhasilan dari suatu

organisasi dapat ditentukan dengan bagaimana karyawan dapat menyusun kegiatan pendayagunaan tersebut agar dapat meningkatkan kualitas kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi bagi masyarakat.

Tabel I.1

Jumlah Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin

No.	Keterangan	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Jumlah Tenaga Kerja (Jiwa)	12.133	10.797	11.694
2	Jumlah Perusahaan (Unit)	92	75	70
3	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	65.85	66.40	66.90

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuasin, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, Jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Banyuasin pada tahun 2017 sebesar 12.133 jiwa, pada tahun 2018 menurun dari pada tahun 2017 sebesar 10.797 jiwa atau 1,12% dan pada tahun 2019 sedikit meningkat sebesar 11.694 atau 1,08% dari pada tahun 2018.

Jumlah Jumlah Perusahaan yang ada di Kabupaten Banyuasin pada tahun 2017 sebanyak 92 unit, pada tahun 2018 menunjukkan penurunan dari pada tahun 2017 sebanyak 75 unit atau 1,22% dan pada tahun 2019 juga masih menunjukkan penurunan sebanyak 70 unit atau 1,07% dari pada tahun 2018.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Banyuasin pada tahun 2017 sebesar 65.85 pada tahun 2018 menunjukkan kenaikan dari

pada tahun 2017 sebanyak 66.40 atau 0,99% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 66.90 atau 0,01% dari pada tahun 2018.

Kinerja karyawan sendiri merupakan faktor penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Jika seorang karyawan memiliki performa kerja yang buruk, maka akan berdampak juga pada organisasi. Sebaliknya, Jika sebuah organisasi memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, maka organisasi tersebut akan semakin maju.

Menurut Wibowo (2016:5), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan, Menurut Kasmir (2019:181), menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula.

Pengembangan karyawan pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Menurut Hasibuan (2016:119), Organisasi sebagai proses penentuan yang diterima dengan kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Jika tidak memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, maka sebuah organisasi akan mengalami fase kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi para pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi untuk melaksanakan pengembangan bagi karyawan, yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Sedangkan menurut Pandi Afandi (2018:140) mengemukakan bahwa Pengembangan Karyawan merupakan suatu proses menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja, kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga antara organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam rangka mencapai sebuah tujuan bersama. Selain pengembangan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi Kerja atau dorongan kerja juga perlu diperhatikan oleh atasan kepada bawahannya.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menimbulkan semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hamzah B. Uno (2018:1), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dasar dari internal dan eksternal dalam diri seseorang yang disebabkan karena adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, serta penghargaan dan penghormatan.

PT Hijau Lestari Raya Fibreboard merupakan perusahaan industri yang terletak di Jl. Sabar Jaya, Kelurahan Pematang Palas, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan yang bergerak di bidang produksi kayu yang diolah menjadi Papan Serat MDF (Medium Density Fibreboard) yang memiliki kapasitas 120.000 m³/Annum. Berikut ini Perkembangan kinerja dalam nilai Ekspor pada Produksi olahan kayu di Indonesia dalam tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel I.2
Perkembangan Nilai Ekspor Produksi Kayu Tahun 2017-2019

No.	Tahun	Nilai Ekspor Produksi Kayu (US)	Persentase (%)
1.	2017	10,94 M	11,9% (2017-2018)
2.	2018	12,13 M	9,4% (2017-2019)
3.	2019	11,64 M	4% (2018-2019)

Sumber: APHI dan KLHK, 2019

Berdasarkan tabel 1.2. diatas, Pada tahun 2017 bahwa Nilai ekspor Produksi olahan kayu sebesar 10,94 M. Selanjutnya pada tahun 2017 menunjukkan bahwa nilai ekspor Produksi olahan kayu mengalami peningkatan yaitu, sebesar 12,13 M dari pada tahun 2017 atau sekitar 11,9% pada tahun 2017-2018, serta pada tahun 2019 menunjukkan bahwa nilai ekspor Produksi olahan kayu mengalami penurunan dari nilai ekspor Produksi olahan kayu yang diperoleh pada tahun 2018 yaitu, sebesar 11,64 M atau sekitar 9,4% pada tahun 2017-2019 dan 4% pada tahun 2018-2019. Hal ini menyatakan bahwa selama tiga tahun terakhir nilai kinerja ekspor pada produksi olahan kayu di Indonesia mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir sejak memasuki masa pandemi, yaitu pada tahun 2019.

Hal ini menunjukkan bahwa perlu diperhatikan pada kuantitas kerja yang dihasilkan terhadap nilai kinerja ekspor produksi olahan kayu yang telah di capai pertahun. Dalam hal ini perlu adanya keseimbangan dan

pencapaian lebih terhadap tujuan yang diharapkan perusahaan di bidang pengolahan kayu di Indonesia. Selain itu, standar dan evaluasi kerja perlu diperhatikan lagi agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Tabel I.3
Jawaban Responden terhadap Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja di Masa Pandemi Covid 19

No.	Pernyataan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1.	Di masa pandemi, Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.	44,2%	55,8%
2.	Setiap karyawan menunjukkan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan.	39,6%	60,4%
3.	Pada masa pandemi saat ini, Setiap karyawan melakukan inisiaif saat melakukan bekerja.	43,3%	56,7%
4.	Karyawan dapat merasakan kebutuhan yang ada terhadap suatu pekerjaan.	33,3%	66,7%

Sumber: Pra Survey, 2020

Berdasarkan tabel 1.3. diatas, hasil pra survey yang dilakukan terhadap 13 responden baik kepada karyawan maupun masyarakat sekitar lingkungan PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Kabupaten Banyuasin di temukan fenomena Pengembangan, dimana dalam Pengembangan Karyawan yang menyatakan bahwa setiap karyawan melakukan inisiaif saat melakukan bekerja dari suatu kinerja yang berpengaruh sejak memasuki masa pandemi (pada butir pertanyaan poin ke 3) dengan selisih 13,4% dari jawaban puas dan tidak puas.

Selain fenomena tersebut ditemukan juga Motivasi, dimana dalam Motivasi kerja yang menyatakan bahwa Karyawan dapat merasakan kebutuhan yang ada terhadap suatu pekerjaan dari suatu kinerja yang berpengaruh sejak memasuki masa pandemi (pada butir pernyataan Poin ke 4) dengan selisih 33,4% dari jawaban puas dan tidak puas.

Selain itu, faktor lain juga mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi kerja perlu ditingkatkan, dalam hal kebutuhan terhadap suatu pekerjaan. sehingga dapat melakukan pekerjaan yang dihasilkan dengan baik dan menghindari kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan membahas mengenai Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDMPT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin Banyuasin?
2. Adakah pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran secara praktik dan teori yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan evaluasi untuk masa yang akan datang, khususnya pada masa pandemi saat ini.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003 *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafala Publishing.

Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan*. Raih Asa Sukses: Jakarta.

Diah Isnaini Asiati, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.

Hamzah B. Uno. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen: Dasar Penegertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

M. Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018, Maret). Pengaruh Beban Kerja dan *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang

Selemba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4 (1). Diakses 13 November 2020, dari <http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/4404>

Rizki Wahyu Surya Prayogi. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Barawijaya*. Diakses 19 Oktober 2020, dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3970>.

Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi Program Strata 1. 2020. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta, CV.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers