

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN
(RNI) GROUP PALEMBANG**



Skripsi

**Nama : Doris Mariana Prametha
Nim : 212018075**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN
(RNI) GROUP PALEMBANG**

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



**Nama : Doris Mariana Prametha
Nim : 212018075**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Doris Mariana Prathetha
NIM : 212018075
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 pembimbing.
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, Februari 2022


METERAI
(TEMPEL)
1984AJX698945614

Doris Mariana Prathetha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan (RNI)
Group Palembang
Nama : Doris Mariana Prametha
NIM : 21 2018 075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Dr.H.M. Idris, S.E.,M.Si
NIDN: 13106001/786010

Pembimbing II,



Wani Fitria, S.E.,MM
NIDN: 0213106902

Mengetahui,
Dekan UMB
Kantor Wakil Dekan I
Kantor Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

***Rasulullah bersabda “Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu,
Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”
(HR. Muslim)***

***“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri.
Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu
sendiri”
(QS. Al-Isra:7)***

***“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan
kesanggupannya”
(QS. Al-Baqarah:26)***

***“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(Al-Insyirah:5)***

Persembahan :

***Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini
akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:***

- 1. Papaku (M. Rais) dan Mamaku (Fatonah) Tercinta***
- 2. Keluarga besarku tersayang***
- 3. Sahabat seperjuanganku***
- 4. Almamater kebanggaanku***



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang yang dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada Orang Tua ku tersayang dan tercinta Papa (M. Rais) Mama (Fatonah) Terima Kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah berikan dan perjuangkan demi untuk bisa menjadikan saya sebagai seorang sarjana.

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:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak DR.H.Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staff PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang yang telah membantu prosesnya penelitian skripsi ini.
8. Para Keluarga besarku tersayang yang sudah membantu mensupport dan mendoakan kelancaran kuliahku hingga detik ini. Dan terima kasih untuk sepupuku tersayang Zacky Ahmad Rinaldy, Arta Abrisam Shahbaz, dan Sabrina Aurelia Rinaldy yang sudah menghiburku.
9. Terima kasih untuk Muhamad Dony Kusumah sebagai Teman HidupKu yang selalu mensupport saya dari segi apapun, dan Sahabat-sahabatku Dinda Oktaria dan Ajeng Wahyuni terima kasih atas saran dan bantuannya yang telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.
12. Terima kasih untuk tuhan ku Allah SWT yang telah mempermudah saya dalam menjalankan segala sesuatu, melindungi saya bahkan selalu berada disisi saya.

Tak ada yang bisa penulis berikan selain doa dan rasa terimakasih yang tulus kepada para pendukung. Namun tidak lupa juga masukan yang berguna seperti saran atau kritik dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua. Terimakasih.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Palembang, Februari 2022

Penulis

Doris Mariana Prametha

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xv
ABSTRAK	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS... 8	
A. Kajian Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	25
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data	33

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan.....	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Target dan Realisasi	4
2. Tabel II.1 persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	24
3. Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	30
4. Tabel III.2 Jumlah karyawan Berdasarkan Pendidikan	31
5. Tabel III.3 Jumlah karyawan Berdasarkan Pendidikan	32
6. Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....	36
7. Tabel IV.1 Uji Validitas.....	44
8. Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	45
9. Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
10. Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
11. Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
12. Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y)	48
13. Tabel IV.7 Motivasi (X1).....	50
14. Tabel IV.8 Pelatihan Kerja (X2).....	52
15. Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
16. Tabel IV.10 Uji F.....	55
17. Tabel IV.11 Uji t	56
18. Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Rencana Penelitian	66
Lampiran 2: Daftar Koesioner	67
Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden	70
Lampiran 4 : Uji Validitas.....	77
Lampiran 5 : Uji Realibilitas.....	79
Lampiran 6 : Uji Regression	81
Lampiran 7 : Frequency	83
Lampiran 8 : Tabel r.....	85
Lampiran 9 : Tabel F.....	87
Lampiran 10 : Tabel t.....	89
Lampiran 11 : Sertifikat AIK	
Lampiran 12 : Sertifikat SPSS	
Lampiran 13 : Sertifikat Komputer	
Lampiran 14 : Surat Izin Penelitian	
Lampiran 15 : Surat Selesai Riset	
Lampiran 16 : Plagiat	
Lampiran 17 : Kartu Pembimbing.....	
Lampiran 18 : Biodata Penulis	
Lampiran 19 :Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	
Lampiran 20 :Jurnal	

ABSTRAK

Doris Mariana Prametha / 212018075 / Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 87 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode *Proportionate stratified random sampling*. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan besar sumbangan yang disebabkan 0,773%.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Doris Mariana Prametha / 212018075 / The Effect of Motivation and Job Training on Employee Performance at PT. Mitra Ogan (RNI) Palembang Group.

The formulation of the problem in this research is is there any influence of motivation and job training on employee performance of PT. Mitra Ogan Plantation (RNI) Palembang Group. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job training on employee performance at PT. Mitra Ogan Plantation (RNI) Palembang Group. In this study, the sample taken was 87 employees. The sample method used is the proportional stratified random sampling method. This type of research includes associative research. The data used in this study is primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. Quantitative method with multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of motivation and job training on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 95% confidence level prove that there is an effect of motivation and job training on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a 95% confidence level prove that there is an effect of motivation and job training on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that the variables of motivation and job training have an effect on employee performance with a large contribution of 0.773%.

Keywords: Motivation, Job Training and Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Persaingan antar perusahaan di Era Revolusi 4.0 semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri. Edy Sutrisno (2019:3) mengatakan bahwa SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Karna Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Wibowo (2017:70) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja juga merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik

unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi kerja dan pelatihan kerja.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, salah satu hal yang dilakukan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelolah motivasi karyawan agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Edy Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi dari seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari pihak luar/ pihak lain. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Donni Juni Priansa (2018:175) mengemukakan pelatihan merupakan suatu pembelajaran yang berguna untuk mendukung dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan Kasmir (2016-126) pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perlakunya.

PT. Perkebunan Mitra Ogan yang berkedudukan di kota Palembang, Sumatera Selatan yang didirikan pada tanggal 19 Desember

1988. PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agroindustri tanaman kelapa sawit dan karet, dengan produk utamanya adalah Crude Palm Oil (CPO), Palm Kernel (PK), dan karet kering. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang terbentuk atas kerjasama antar dua perusahaan besar yaitu PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI) dan PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN 3).

Bagi Perusahaan PT. Mitra Ogan (RNI) Group Palembang motivasi kerja dan pelatihan kerja merupakan faktor yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari kurangnya motivasi kerja dan pelatihan kerja yang akan berakibat menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut, karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Selain itu dengan memberikan dorongan motivasi dan pelatihan kerja maka perusahaan berharap agar karyawan dapat mencapai kinerja yang baik.

Tabel I.1
Target dan Realisasi
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan
PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang
Tahun 2016-2020

Tahun	Target Penjualan	Realisasi (Pencapaian)	Presentase (Pencapaian)	Presentase Belum Tercapai
2016	Rp.211.888.792.919	Rp.158.413.998.698	75%	25%
2017	Rp.447.033.351.387	Rp.181.380.093.850	41%	59%
2018	Rp.446.765.650.262	Rp.187.262.487.331	42%	58%
2019	Rp.463.773.776.073	Rp.72.007.125.513	16%	84%
2020	Rp.169.582.433.579	Rp.82.967.916.717	30%	70%

Sumber : PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

Berdasarkan tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa naik turunnya penjualan yang dilakukan itu disebabkan oleh Kinerja karyawan PT. Mitra Ogan (RNI) Group Palembang yang masih rendah dan kurang maksimal sehingga menyebabkan standar perusahaan yang ditetapkan tidak memenuhi target penjualan. Realisasi yang belum mencapai standar atau tujuan itu merupakan permasalahan bagi perusahaan, karena kemampuan yang dimiliki oleh karyawan masih kurang maksimal. Seperti halnya dalam pemanfaatan alat atau sarana yang disediakan belum dilakukan secara baik.

PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang untuk fenomena Motivasi atau dorongan kerja dirasakan kurang dikalangan karyawan belum maksimal seperti, bonus yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan yang mengakibatkan kinerja menurun. Penghargaan/pengakuan dari atasan juga yang belum dirasakan sepenuhnya

oleh karyawan padahal karyawan itu sudah bekerja dengan maksimal. Misalnya dengan kegiatan promosi, kenaikan jabatan ataupun pujian atas diakuinya kemampuan yang dimiliki dihadapan karyawan yang lain, hal ini bisa menjadi pemicu atau rangsangan kepada karyawan supaya merasa termotivasi dan dapat mencapai target. Selain itu, fasilitas kerja diperusahaan kurang memadai seperti komputer dan printer yang sering kali rusak, yang mengakibatkan kinerja karyawan terganggu.

Selanjutnya untuk fenomena PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang yaitu Pelatihan kerja. Pelatihan yang dilakukan masih kurang maksimal, hal ini terjadi karena karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan. PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang dalam pelatihan kerja diketahui Metode yang digunakan adalah metode partisipatif yang dimana memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya, dikarenakan keterlibatan peran karyawan dalam pelatihan. Yang mana karyawan lebih banyak diam karena pelatih hanya sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan bukan mendorong karyawan agar terlibat dalam proses belajar secara mandiri, yang berakibat kinerja karyawan menurun dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu dalam penyampaian materi pelatih menggunakan bahasa yang tinggi atau susah dipahami karyawan yang membuat karyawan kebingungan atau kurang memahami materi dalam proses pelatihan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang?
3. Adakah pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang
2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI) Group Palembang.

3. Manfaat bagi akademisi / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Efliyandi, Irfan. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *sosial sains 2 (02), 2020* .
- Fitra Fitra, Tia. Ulfah. (2017). Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Performance) Karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. *Jurnal Unitek 10 (2), 2017* , 21-31.
- Hanum, Latifah . (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Hasan, Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada .
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugianta Ovinus Ginting, Pioner. Pelawi. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Volume 10, Nomor 02, Oktober 2020* , 77-88.
- Sujawerni, V. Wiratna. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Widya, Fani. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.