

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PT. HAMITA UTAMA KARSA MUSI BANYUASIN**



SKRIPSI

**Nama : Amelia Salsabila
Nim : 212021278**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PT. HAMITA UTAMA KARSA MUSI BANYUASIN**

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



**Nama : Amelia Salsabila
Nim : 212021278**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amelia Salsabila

Nim : 212021278

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan Karyawan Terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Serjana 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 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 disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan setidakbenaran dalam pernyataan, 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, 9 Maret 2025

Amelia Salsabila

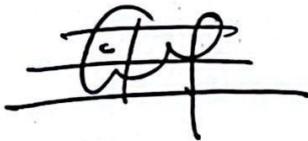
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
Nama : Amelia Salsabila
Nim : 212021278
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN : 0205026201

Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN : 0228016501

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

‘Angin tidak berembus untuk menggoyangkan perpohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.’- Ali bin Abi Thalib

‘Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat.’

-Zig Ziglar

PERSEMBAHAN INI DIBERIKAN KEPADA:

- **Orang tua tercinta Ayah Amirudin dan Ibu Umiyati**
- **Dosen pembimbing panutan Ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si.**
- **Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang yang terbaik**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridhanya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan “**Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin**”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselamatkan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasihat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E, M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.pd., M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini,

serta para karyawan yang senantiasa bersedia menjadi responden penelitian.

7. Kepada orang tuaku tersayang, Ayahku Amirudin dan Ibu Umiyati yang senantiasa mendukung dan mendo'akan saya.
8. Serta kedua adikku tercinta Arini Alfida Zahrah dan Ahla Veronicha Humairah yang selalu menyemangati dan selalu mendoakan keberhasilan penulis.
9. Sahabat seperjuangan seperjuangan penulis yang tidak dapat disebutkan Namanya satu-persatu yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran dan semangat dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh.

Wassalamualaikum Warahmatullahi

Wabarokatuh

Palembang, Mei 2025

Amelia Salsabila

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data produksi tahun 2019-2023 PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.....	4
Tabel I.2	Pra- Riset motivasi karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.....	5
Tabel I.3	Pra- Riset Pelatihan Kerja PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.....	5
Tabel I.4	Pra- Riset Pengembangan Karir PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.....	6
Tabel I.5	Pra- Riset Penghargaan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.....	7
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Peneliti Sebelumnya.....	31
Tabel III.1	Variabel, Definisi Variabel, Indikator	37
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin berdasarkan Jabatan ...	39
Tabel IV.1	Uji Validitas	53
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.3	Deskripsi Jawaban Karakteristik Responden.....	55
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Motivasi Karyawan	56
Tabel IV.5	Distribusi Jawaban Pelatihan Kerja.....	58
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Pengembangan Karir	60
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Penghargaan Karyawan.....	62
Tabel IV.8	Hasil Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.9	Hasil Uji F.....	64
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.11	Hasil Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran.....	34
-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Identitas Responden
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden (30 Responden Uji Validitas)
- Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden (80 Responden)
- Lampiran 6. Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 7. Frekuensi Deskriptif Jawaban Responden
- Lampiran 8. Uji Validitas
- Lampiran 9. Uji Reliabilitas
- Lampiran 10. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11. Tabel Distribusi F
- Lampiran 12. Tabel Distribusi t
- Lampiran 13. Sertifikat Aik
- Lampiran 14. Sertifikat SPSS
- Lampiran 15. Sertifikat Lainnya
- Lampiran 16. Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17. Turnitin
- Lampiran 18. Surat Balasan Riset
- Lampiran 19. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 20. Surat Pelunasan BPP
- Lampiran 21. Biodata Penulis

ABSTRAK

Amelia Salsabila / 212021278 / 2025 / Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan terhadap motivasi karyawan di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 81 responden dari berbagai departemen dalam perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 0,226 + 0,365X_1 + 0,165X_2 + 0,344X_3$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dengan nilai $F_{hitung} (79,829) > F_{tabel} (2,72)$. Sedangkan secara parsial pelatihan, pengembangan karir dan penghargaan terhadap motivasi karyawan di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.

Kata Kunci: Motivasi Karyawan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Penghargaan, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Amelia Salsabila / 212021278 / 2025 / The Influence of Job Training, Career Development, and Rewards on Employee Motivation at PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

This study aims to determine whether there is an influence of training, career development, and rewards on employee motivation at PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. This type of research uses associative research. The sample in this study was 81 respondents from various departments in the company. The sampling technique used random sampling technique. The data collection method was through questionnaires. Data analysis in this study used qualitative which was then quantified. The data processing technique used multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 0.226 + 0.365X_1 + 0.165X_2 + 0.344X_3$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously training, career development, and rewards influenced employee motivation with a calculated F value (79.829) $>$ F_{table} (2.72). While partially training, career development and rewards on employee motivation at PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.

Keywords: Employee Motivation, Training, Career Development, Rewards, Human Resource Management

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Yang merupakan terjemahan dari manpower manajemen. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut manajemen kepegawaian atau personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2020:141) Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh - sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Afandi (2021:24). terdapat beberapa faktor yaitu: kebutuhan hidup, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan prestasi kerja. Faktor yang pertama yaitu kebutuhan harga diri seperti pelatihan kerja. Faktor yang pertama yaitu kebutuhan harga diri seperti pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi atau masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang didalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Menurut Sutrisno (2019:68) pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan, tentunya proses tersebut mengacu pada penyelenggaraan pendidikan yang disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan. Pelatihan kerja yang bermanfaat dapat membantu karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Motivasi adalah kebutuhan prestasi kerja seperti Pengembangan karir. Pengembangan karir menyiapkan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan karir biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan karyawan. Menurut Handoko (2019:409) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat diartikan

sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Karir dengan pekerjaan adalah dua hal yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut.

Faktor selanjutnya yaitu kebutuhan hidup seperti Penghargaan Karyawan yang mempengaruhi Motivasi karyawan. Penghargaan karyawan adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. Menurut Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa penghargaan adalah jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Menurut Suyanto (2016:3) penghargaan mengacu pada kebutuhan akan penghargaan, pengakuan atas prestasi seseorang, bakat seseorang, dan faktor keterampilan seseorang untuk efektivitas kerja. Tuntutan kedua belah pihak akan dipenuhi dengan rasa hormat, sehingga semakin sulit untuk menjaga hubungan kerja antar karyawan dan bisnis. Bahkan jika sistem penghargaan tidak dikelola dengan baik dan menyeluruh, terkadang hal ini dapat menyebabkan ketidakpercayaan dan berkurangnya rasa kepentingan bersama.

PT. Hamita Utama Karsadi Musi Banyuasin adalah perusahaan Agrobisnis yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau Crude Palm Oil (CPO). PT.Hamita Utama Karsa merupakan anak cabang dari PT.Indonusa Agro Mulia Jambi. Pada PT. Hamita Utama Karsa memiliki pabrik untuk mengelola buah kelapa sawit menjadi minyak mentah, serta bagian kantor untuk pendataan.

Beriku hasil produksi curd palmoli (CPO) PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin selama periode 5 (lima) tahun terakhir.

Tabel I.1

Data produksi tahun 2019-2023 PT. Hamita Utama Karsa

Tahun	Target Produksi Cpo	Realisasi Cpo	Persentase (%)
2019	28,645,139	28,553,936	99.68%
2020	28,729,580	23,022,806	80.14%
2021	28,567,438	17,519,731	61.33%
2022	28,564,289	22,515,307	78.82%
2023	28,707,618	19,337,509	67.36%

Sumber : PT. Hamita Utama Karsa 2024

Berdasarkan Tabel I.1 diatas dapat dilihat motivasi karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin masih belum mencapai harapan, karena pada tahun 2019-2023 terjadi penurunan realisasi yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan belum memuaskan. Dari pertanyaan yang diajukan yaitu perusahaan memberikan perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kejujuran, serta semangat kerja tinggi. Masalah yang mendasar dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah bagaimana membuat karyawan bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja, dan pengembangan karir dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh tujuan secara optimal.

Selain data diatas hasil wawancara prariset terhadap 30 karyawan untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin berdasarkan masing-masing variabel: pelatihan kerja, pengembangan karir, dan penghargaan karyawan terhadap motivasi karyawan.

Tabel I.2
Data prariset Motivasi Karyawan pada PT. Hamita Utama karsa Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	13	17
2.	Karyawan mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	14	16
3.	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan	12	18
4.	Karyawan menjalin hubungan pertemanan yang baik	20	10

Sumber: Hasil Prariset di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Dari hasil prariset pada Tabel I.2 diatas menemukan permasalahan pada PT. hamita Utama Karsa Musi Banyuasin mengenai motivasi karyawan adanya pernyataan yang menunjukkan rendahnya motivasi dan tidak (menolak) cukup tinggi. Motivasi yang dinilai masih kurang baik, karena terdapat karyawan dengan kualitas kerja menurun, karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standarnya.

Tabel I.3
Data prariset pelatihan kerja karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pelatih dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	10	20
2.	Peserta berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	13	17
3.	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	9	21

Sumber: Hasil prariset di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Berdasarkan Tabel I.3 Hasil Pra-riset yang dilakukan terdapat kurangnya keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja, PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin hanya mengadakan program pelatihan on the job untuk mengendalikan mesin dipabrik,

pemasangan dan pelepasan rantai crane dan penebusan buah kelapa sawit dengan waktu 3 hari pada jam kerja oleh karyawan yang kurang professional dalam bidang kerja tersebut. pada bagian kantor juga hanya mengendalikan pelatihan on the job untuk pengelolaan data hasil produksi panen buah sawit, hal ini membuat karyawan pada bagian kantor masih menggunakan sistem manual untuk Pendataan buah sawit perharinya karena kurang mengerti dengan sistem aplikasi komputer. Selain itu peneliti juga menemukan fenomena yang berkaitan dengan pelatihan kerja yaitu karyawan tidak mendapatkan jenis pelatihan sesuai dengan bidang yang mereka kerjakan, jenis pelatihan tersebut tentunya tidak bisa dipahami oleh karyawan yang tidak menguasai bidang itu. Kemudian tujuan pelatihan dimana seharusnya pelatihan mampu memberikan ilmu yang bermanfaat tetapi malah tidak bisa dipahami dan hanya beberapa karyawan yang mendapatkan pelatihan dan bukan menyeluruh dan mengenai kualifikasi karyawan mana saja yang berhak memperoleh pelatihan tentunya membuat tidak seluruh mendapatkan pelatihan yang layak.

Tabel I.4
Data hasil prariset Pengembangan karir karyawan pada PT. Hamita
Utama karsa Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi	13	17
2.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan	9	21
3.	Karyawan memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan	14	16
4.	Karyawan memiliki akses untuk mendapatkan informasi tentang promosi	20	10
5.	Karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang sesuai	19	11

Sumber: Hasil prariset pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Dari Tabel I.4 hasil data prariset karyawan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin terjadi juga kesenjangan karena perusahaan memiliki budaya yang kurang mendukung pengembangan karir, peluang untuk promosi atau pergerakan lateral sering kali terbatas sehingga budaya yang kurang terbuka terhadap umpan balik atau inovasi bisa membuat karyawan merasa tidak termotivasi untuk berkembang lebih jauh. Serta keterbatasan organisasi yang kaku dan jalur karir yang terbatas dapat menghambat karyawan dalam mencapai posisi yang diinginkan. Namun pengembangan karir pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin saat ini belum dilakukan secara ideal, ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak memiliki kejelasan karir/promosi tidak didasarkan atas kompetensi melainkan proses persyaratan yang tidak transparan sehingga masih ada karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk peningkatan karir khususnya yang memiliki prestasi. Kemudian kurangnya peran atasan dalam membantu karyawan untuk meningkatkan karir sehingga karyawan tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel I.5
Data hasil prariset Penghargaan karyawan pada PT. Hamita Utama karsa Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Perusahaan telah membayar sesuai gaji dengan tingkat kebutuhan karyawan	10	20
2.	insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja	13	17
3.	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan	14	16
4.	Karyawan mendapatkan upah atas lembur yang diberikan perusahaan.	18	12

Sumber: Hasil prariset karyawan di PT. Hamita Utama Karsa

Dari Tabel I.5 pra-riset diatas menunjukkan PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin kurang mengapresiasi dan mendukung karyawan ketika karyawan berhasil mencapai target produksi sehingga membuat motivasi karyawan dalam bekerja mengalami penurunan. Kemudian kurangnya memberikan perhatian pada kebutuhan dasar dan psikologis karyawan, seperti pemberian tunjangan kerja yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan gaji yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja karena tidak termotivasi pada saat bekerja. Serta perusahaan tidak memberikan peluang yang merata pada karyawan untuk dipromosi pada jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, saya tertarik untuk mengkaji masalah kesenjangan ini lebih lanjut dengan mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan pada PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh uji signifikan Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan karyawan terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
2. Adakah pengaruh uji signifikan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?

3. Adakah pengaruh uji signifikan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin ?
4. Adakah pengaruh uji signifikan Penghargaan Karyawan terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di kemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan karir,dan Penghargaan terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
2. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Motivasi Karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
4. Pengaruh Penghargaan Karyawan terhadap Motivasi Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informative bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Bakti, S. R. (2023). *Pengembangan Karir Karyawan di Lingkungan Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit XYZ.
- Daryanto. (2022). *Manajemen Penghargaan dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit ZYX.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit XYZ.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur, F. (2019). *Penghargaan dan Loyalitas Karyawan dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Karir dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Suyanto, A. (2016). *Penghargaan dan Motivasi dalam Organisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Veithzal, R. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sri, M., Istiti, P., & Dimas, D, P . (2024) *System pelatihan karyawan kebun kelapa sawit di PT Binanga Mandala Kabupaten Labuhan Batu Selatan*: Instiper Yogyakarta.
- Rafly, A, S. (2024) *Pengaruh Sistem Informasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSI Solok Selatan Sumatra Barat* : Universitas Putra Indonesia Padang.
- Linda, T, W, A., Firman R, L, S., Herawaty, F, A. (2022) *Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja permanen kelapa sawit di PT. Abdi Budi Mulia Kebun Teluk Panji Medan*: Polbangtan Medan
- Kristin, J, S. (2024) *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan karir Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas Lubai, Muara Enim*: Universitas Kristen Duta Wacana
- Yuliana, L. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Motivasi Kerja pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu*: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau