

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
VII MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama: Mardiansyah

Nim : 212015206

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
VII MUARA ENIM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Mardiansyah

Nim : 212015206

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mardiansyah
Nim : 212015206
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII
Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. 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.
3. 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, Agustus 2019


MARDIANSYAH

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

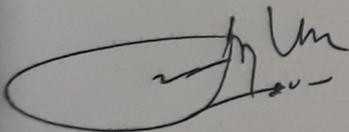
Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Nama : Mardiansyah
Nim : 212015206
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

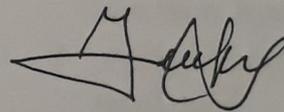
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Hj. Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301



Hj. Juairiah, S.E., M.Si
NIDN: 020755920

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Dan beritakanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu yang ketika ditimpa musibah mereka mengucapkan "sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh kepadaNya lah kita kembali" (QS.Al-Baqarah: 155-156)

"Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri "

"Jawaban sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa"

"Hidup dapat dipahami dengan berpikir ke belakang tapi ia harus dijalani dengan berpikir ke depan"

*Dengan Mengucap rasa syukur kepadamu Ya Allah, Ku
Persembahkan Skripsi ini Teruntuk;*

- ❖ *Ayahku Amran Basri dan Ibuku Jumriah tercinta*
- ❖ *Kakakku tersayang Eva Anariyah, Medi Agusaman, Meri Irawan dan Nori Apandi*
- ❖ *Adikku Tersayang Adhelia Meilandri*
- ❖ *Pembimbing Skripsiku ibu Hj. fitantina, S.E., M.si dan ibu Hj. Juariah, S.E., M.si*
- ❖ *Sahabat Sahabat Terbaikku*
- ❖ *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamiin dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII MUARA ENIM”**

Shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada suri tauladan kita Baginda Rasulullah Muhammad SAW, Beserta keluarga sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan ini penulis mohon maaf jika masih ada kesalahan dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis, dikarenakan penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang kuat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua bapak Amran dan Ibu Jumriah yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendo'akan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Diah Isnaini, SE., M.Si. selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik.
5. Ibu Hj. Fitantina, S.E., M.Si dan ibu Hj. Juariah, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Dan Seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Keluarga Besarku tercinta terkhusus yang ada di Lampung, Tanjung Agung Padang Tepong Empat Lawang yang tidak bisa ku sebutkan satu-persatu yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluargaku kakak ku Parian Dobi, Rezvan Eby Anggasta, Chello Dovanno dan Arummi Titania terimakasih dukungannya.
9. Keluarga besar paket 07 manajemen 2015 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

10. Sahabat terbaikku Muhammad sidik, koko adi kurniawan, Jaka Trisakti jecky ardiansyah, terima kasih bantuannya sukses selalu buat kalian.
11. Teman seperjuangan ku sidik, koko, dedek dewi dm, renda, deni, jeki, yaskur, roli, rio, irul, danus dan semua teman-teman ku yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
12. Terimakasih atas semangatnya terkhusus untuk kamu Tri Anggriyani.
13. Teman-teman se-almamaterku angkatan 2015.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa di sebut satu persatu oleh penulis.

Penulis benar-benar mengucapkan terimakasih dan semoga Allah membalas amal kebaikan yang telah di lakukan dan semoga Allah selalu memberi kesehatan untuk kita semua serta skripsi ini bermanfaat bagi semua orang, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2019

Penulis

Mardiansyah
212105206

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiv
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	7

c. Indikator Kinerja.....	8
d. Sasaran Kinerja	9
2. Pengembangan Karyawan	10
a. Pengertian Pengembangan Karyawan.....	10
b. Tujuan Pengembangan.....	10
c. Jenis-Jenis Pengembangan	12
d. Pelatih dan Instruktur	12
e. Metode-Metde Pengembangan.....	13
f. Indikator Pengembangan Karyawan	13
3. Motivasi Kerja.....	14
a. Pengertian Motivasi.....	14
b. Indikator Motivasi Kerja.....	15
c. Tujuan Motivasi Kerja	15
d. Faktor-Faktor Motivasi.....	16
e. Jenis-Jenis Motivasi	18
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29
1. Analisis Data.....	29
2. Tehnik Analisis.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
C. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	22
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel	25
Tabel III.2. Populasi dan Sampel	27
Tabel IV.1. Uji Validitas	40
Tabel IV.2. Uji Reliabilitas	41
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ..	44
Tabel IV.6. Kinerja	45
Tabel IV.7. Pengembangan Karyawan.....	46
Tabel IV.8. Motivasi Kerja	47
Tabel IV.9. Analisis Regresi Linear Berganda	48
Tabel IV.10. Uji F.....	50
Tabel IV.11. Uji t	51
Tabel IV.12. Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	22
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Lampiran Tabulasi

Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran Hasil Uji F dan t

Lampiran Surat Keterangan Selesai Melakukan Riset

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran Sertifikat AIK

Lampiran Sertifikat TOEFL

Lampiran Biodata Penulis

ABSTRAK

Mardiansyah / 212015206 / 2018-2019 / Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (PTPN VII). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat dua variabel bebas (Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (PTPN VII) Muara Enim. Yang diambil sejumlah 46 responden sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis digunakan adalah regresi linear berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Serta koefisien determinasi hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif, pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada (PTPN VII) Muara Enim. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PTPN VII) Muara Enim. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pengembangan karyawan atau motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan karyawan atau motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PTPN VII) Muara Enim.

Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Mardiansyah / 212015206 / 2018-2019 / The Influence of Employee Development and Work Motivation on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of employee development and work motivation on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. The objective of this study was to find out the influence of employee development and work motivation on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. This study was associative research. There were two independent variables (employee development and work motivation) and one dependent variable (employee performance). The population in this study was all employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. There were 46 respondents taken as the sample by random sampling technique. The latitude data was needed in analytical technique, Meanwhile, the data collection technique was a questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression. Simultaneous hypothesis test (F) and partial (t). The results of the analysis showed that multiple linear regression gave an influence on employee development and work motivation on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. The results of hypothesis testing simultaneously showed that employee development and work motivation gave a positive and significant influence on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. The result of the partial analysis showed that employee development and work motivation gave positive and significant influence on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Keyword : Employee Development, Work Motivation, Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 443 /Abstract/ I.B UMP/ VIII / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu bangsa di tentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia dari dua sumber daya tersebut nampaknya sumber daya manusia lebih penting ketimbang sumber daya alam. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat alat yang di miliki perusahaan begitu canggihnya. Alat alat canggih yang di miliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak di ikut sertakan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan itu ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan dan memahami sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan dari organisasi tersebut tidak bisa hanya dilakukan oleh individu dalam organisasi, tetapi harus dilakukan secara bersamaan oleh semua anggota organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2015:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja berasal dari pengertian performance yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Atau suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, hasil standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu yang telah di sepakati bersama sama.

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2012:69) pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2015:62) pengembangan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan baik pada karyawan baru maupun karyawan lama, agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta

dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja baik bagi organisasinya. Pengembangan karyawan adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2009:111) motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang, agar mereka bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasan. Menurut Grenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan hal yang di butuhkan setiap individu dalam berbagai bidang, motivasi mempunyai peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang tumbuh dari dirinya maupun di bangun oleh orang sekitarnya agar dapat membangun gairah kerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan tak termotivasi maka akan sulit baginya untuk melaksanakan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di Desa Panang jaya, Muara Enim. Merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi.

Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim masih kurang hal ini terlihat dari kurangnya kualitas kerja karyawan saat bekerja dilapangan

seperti, karyawan tidak tau bagaimana cara memanen kelapa sawit yang benar sehingga menyebabkan tandan kelapa sawit menjadi rusak saat dipanen situasi ini terjadi berulang kali saat bekerja hal ini menyebabkan kualitas kerja karyawan terus menurun, kuantitas kerja karyawan masih kurang hal ini terlihat dari target kerja yang tidak tercapai seperti, perusahaan menetapkan 50 tandan kelapa sawit per hari untuk dipanen oleh setiap pekerja target ini sering kali tidak terpenuhi oleh pekerja yang hanya mampu menghasilkan 39 tandan kelapa sawit saja perhari, dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai yang di harapkan perusahaan hal ini terlihat dari para karyawan yang cenderung lebih santai dan membuang buang waktu pada saat jam kerja.

Pengembangan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim Kurang Optimal terlihat dari tidak adanya promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan telah bekerja lama. Pendidikan dan Pelatihan yang di berikan oleh perusahaan tidak terlaksana dengan baik hal ini terbukti dengan kurang menguasainya karyawan terhadap tugas tugas yang di berikan perusahaan, serta tidak percayanya perusahaan dalam pemberian tugas kepada karyawan hal ini meyebabkan kesempatan untuk berkembang dan maju bagi karyawan masih sangat minim.

Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim masih kurang hal ini terlihat dari tidak adanya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi atas hasil kerja mereka hal ini menyebabkan karyawan akan sulit untuk memperoleh penghargaan. Serta Kondisi lingkungan kerja yang sangat beresiko seperti ancaman dari hewan liar, alat pengaman dalam bekerja yang masih sangat minim seperti tidak menggunakan sarung tangan dan

sepatu saat memanen kelapa sawit, status dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih sangat kurang seperti kurang percayanya perusahaan terhadap kemampuan karyawannya, hal ini menyebabkan karyawan akan sulit untuk mendapatkan status dan tanggung jawab yang lebih.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan dalam pemahaman tentang pengembangan karyawan, motivasi serta kinerja.

2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada PT. Perkebunan Nusantara VII muara enim tentang pentingnya pengembangan karyawan, motivasi kerja serta peningkatan kinerja para karyawan.

3. Bagi Almamater

Jika penelitian ini dapat memecahkan masalah pada perusahaan maka akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi almamater dan dapat menjadi suatu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryan Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK Regional Sales Manado. *Jurnal Acta Diurna*. 3 (4). Diakses Pada Tanggal 5 Desember 2018.
- Hasan, Iqbal, M. (2010). *Statistik Kedua Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Agro Sosio Ekonomi Unsrat*. 12 (3). Diakses Pada Tanggal 5 Desember 2018.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuyuk Liana. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Bahan Pemanis dan Serat Jawa Timur. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 12 (1). Diakses Pada Tanggal 5 Desember 2018.