

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM  
BULOG KANTOR WILAYAH SUMSEL & BABEL**

**SKRIPSI**



**Nama : Nur Sajiyatul Fikriyah  
Nim : 212018416**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM  
BULOG KANTOR WILAYAH SUMSEL & BABEL**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Nur Sajiyatul Fikriyah  
Nim : 212018416**

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

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nur Sajiyatul Fikriyah  
NIM : 212018416  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel

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 diperguruan 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 daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Nur Sajiyatul Fikriyah

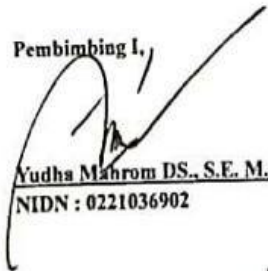
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**


Judul : Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan  
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog  
Kantor Wilayah Sumsel & Babel  
Nama : Nur Sajiyatul Fikriyah  
NIM : 212018416  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Februari 2022


Pembimbing I,

  
Yudha Mahrom DS., S.E., M.Si  
NIDN : 0221036902

Pembimbing II,

  
Mister Candera, S.Pd., M.Si  
NIDN : 1005068902

Mengetahui,

  
DR. Zulcha Tihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057510

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Maka bersabarlah kamu dengan sabar yang baik”*

(QS. Al-Ma’arij: 5)

“Allah knows your process, be patient a little longer. Increase your gratitude,  
deepen your petience”

*Nur Sajiyatul Fikriyah*

### Persembahan

*Terucap Syukur Kepadamu Ya Allah....*

*Skripsiku ini ku persembahkan kepada:*

- ❖ *Kedua orang tuaku tercinta, ayah (sanaji) dan ibu (suwarni). Sebagai tanda penghormatan dan terimakasihku yang tak terhingga ku persembahkan karya kecilku ini kepada bapak dan ibu, yang selalu mendo’akan ku, dan terus menyemangatiku, juga menasihati menjadi lebih baik lagi. Semoga ini menjadi awal untuk membahagiakan kedua orangtuaku.*
- ❖ *Saudara kandung (heni rianti camila dewi dan luluk khoirotn nisa).*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.*
- ❖ *Almamater kebangganku.*



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala kelimpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel** dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah Sanaji dan Ibu Suwarni, yang telah mendidik, mendo'akan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

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, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si. selaku Ketua Program dan Sekertaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si. selaku Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Akademik.

6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel.
8. Keluarga besar penulis khususnya kedua orang tua yang telah memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharpkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang , pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selajutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis , semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya. Aamiin.

***Wassalamualaikum Wr.Wb***

Palembang,

Penulis,

Nur Sajiyatul Fikriyah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	<b>10</b>
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	29
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	33
C. Operasional Variabel .....	34
D. Populasi Dan Sampel .....	35
E. Data Yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	37
G. Analisis Data Dana Teknik Analisis Data .....	38



**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 45

B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 48

**BAB V. PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 66

B. Saran ..... 67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.I Persamaan dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel III.I Operasional Variabel .....	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel Penelitain .....	36
Tabel IV.I Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan .....	51
Tabel IV.5 Hasil Uji Validasi .....	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Reabilitas .....	55
Tabel IV.7 Hasil Skor Kuesioner Variabel Y .....	56
Tabel IV.8 Hasil Skor Kuesioner Variabel X1 .....	57
Tabel IV.9 Hasil Skor Kuesioner Variabel X2 .....	59
Tabel IV.10 Hasil Analisis Linier Berganda.....	60
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	62
Tabel IV.12 Hail T .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Regresi Linier Berganda
- Lampiran 4 : Uji Validasi Dan Reabilitas
- Lampiran 5 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 : Tabel F
- Lampiran 7 : Tabel t
- Lampiran 8 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 10 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 11 : Biodata Penelitian
- Lampiran 12 : Plagiatrisme

## ABSTRAK

### **Nur Sajiyatul Fikriyah / 212018416 / 2022 / Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumsel & Babel**

Tersedianya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan dalam menghadapi globalisasi, dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan kerja, serta mengembangkan tenaga kerja itu menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu Proses motivasi dan pengembangan karyawan termasuk faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, namun pada kenyataannya kedua aspek tersebut masih dianggap kurang penting dan kurang diperhatikan pada saat ini. Terbukti dari banyaknya permasalahan-permasalahan tentang merosotnya para pelaku usaha atau ketidaksesuaian antara keahlian dan pekerjaan yang diterima oleh karyawan, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel yang berjumlah 59 orang dengan menggunakan rumus *slovin*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, kuesioner, dan observasi, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dan kualitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f menggunakan pengelolaan data SPSS versi 25 *for windows*

Penelitian ini menemukan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, pengembangan karyawan, prestasi kerja karyawan

## **ABSTRACT**

**Nur Sajiyatul Fikriyah / 212018416 / 2022 / The Influence Of Employee Motivation And Development On Employee Performance At Perum Bulog, South Sumatra & Babylon Regional Office.**

The availability of human resources for a company in the face of globalization, is carried out by identifying work needs, and developing the workforce into quality human resources. Therefore, the process of employee motivation and development is an important factor in human resource management, but in reality these two aspects are still considered less important and less attention is paid to at this time. It is evident from the many problems regarding the decline of business actors or the mismatch between skills and jobs received by employees, so the purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at Perum BULOG Regional Office of South Sumatra & Babylon and to determine the effect of employee development on the work performance of employees at Perum BULOG Regional Office of South Sumatra & Babylon. The sample in this study were all employees of Perum BULOG, South Sumatra & Babel Regional Office, totaling 59 people using the slovin formula. The data collection method in this study was through interviews, questionnaires, and observations, then analyzed using quantitative and qualitative data analysis. Quantitative and qualitative analysis includes validity and reliability tests, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test using SPSS version 25 data management for windows This study finds that simultaneously shows that motivation and employee development have a significant effect on employee performance, from the results of this study it is expected to be beneficial to all parties, especially in improving employee performance.

Keywords: motivation, employee development, employee performance.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi merupakan suatu masa yang harus dilalui setiap perusahaan dalam menjalankan operasional guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana yang matang dalam era persaingan tersebut agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain.

Perusahaan harus menyiapkan diri sedini mungkin untuk menghadapi era tersebut. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan harus disiapkan guna menyesuaikan dengan kondisi global tersebut, terutama pada fungsi alokasi sumber daya manusia. Fungsi ini memegang peranan penting dalam eksisnya sebuah organisasi serta menjadi ujung tombak dalam era persaingan dengan perusahaan lain.

Tersedianya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan dalam menghadapi globalisasi, dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan kerja, serta mengembangkan tenaga kerja itu menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk membuat suatu perencanaan strategis sumber daya manusia yang mengedepankan langkah-langkah, kebijakan-kebijakan serta program-program perusahaan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang memiliki kompetensi, skill, dan sifat inovatif dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga dapat adaptif dengan visi, misi, dan tujuan organisasi yang direncanakan bersama.

Melalui perencanaan strategis Sumber Daya Manusia dapat memunculkan berbagai keuntungan-keuntungan untuk mendukung jalannya organisasi seperti peningkatan nilai, keunikan dan kualitas organisasi, dimana wujudnya berupa kemampuan inovatif, dapat membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara profesional, dan program-program yang berorientasi pada daya saing serta signifikan dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan atau organisasi dapat menjadikan prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, memotivasi, meningkatkan keterampilan kerja, dan termasuk untuk mutasi pada jenjang karir, pemberitahuan, dan penghargaan atau penggajian.

Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan, kemungkinan gaji atau jabatan juga naik. Tapi pada kenyataannya prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah sangat berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan mengalami

hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir.

Malayu S.P Hasibuan (2014 : 23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan itu dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu sangat diperlukan tenaga kerja yang tinggi. Pelatihan dan motivasi sangat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan itu sangat berpengaruh besar pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2014 : 69) mengemukakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 87 ) prestasi kerja yaitu kualitas kerja, faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan



tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan. Pengetahuan merupakan kemampuan seorang bawahan yang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya. Penyesuaian kerja merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan kesetiaan, kesetiaan ini biasanya ditunjukkan kepada karyawan yang tidak dapat menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan. Kreativitas, di sini karyawan tidak mampu mengembangkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan terbengkalai dan tidak diselesaikan sesuai prosedur yang sudah ditentukan. Kedisiplinan, karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ada dan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan.

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan baik dan terintegritas kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan mempunyai keinginan untuk hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak mempunyai arti bagi perusahaan jika mereka tidak mampu bekerja dengan giat. Untuk itu, motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan.

Masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada kerja, masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini sangat terlihat kurangnya dorongan, jadi kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan karyawan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, serta kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan yang diberikan oleh pimpinan/manajemen, pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan berbagai penugasan. Dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan adalah usaha yang terencana bagi organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan

pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih menekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Dukungan perusahaan dalam bentuk moril, Perusahaan tidak memberi umpan balik berupa fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung dalam bekerja, tidak memberikan kesempatan berkarier kepada pegawainya untuk mengembangkan diri, penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat, pegawai ditempatkan di bidang yang bukan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Pengembangan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tertentu bisa memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh pengembangan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi selesai lebih efisien, cepat, dan tepat waktu, hal inilah yang sering dilakukan perum bulog untuk senantiasa mendapatkan karyawan yang berkompeten, cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Mengelola perusahaan bukan merupakan hal yang mudah seperti yang dibayangkan. Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tentu memiliki ide-ide, keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan ambisi-ambisi yang saling berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan itu harus dikelola agar bisa memberikan kontribusi positif bagi perusahaan tersebut. Kesalahan dalam mengelola manusia disuatu perusahaan sering berakibat

fatal, seperti kehancuran bagi perusahaan itu. Oleh karena itu, disetiap perusahaan sudah sewajarnya mempunyai suatu bagian atau departemen yang bertugas mengelola sumber daya manusia supaya bisa mencapai tujuannya. Sebagai organisasi, perusahaan tentu memiliki departemen-departemen untuk setiap bidang pekerjaan yang dipimpin oleh pemimpin departemen. Setiap departemen ini dibentuk berdasarkan bidang perusahaan. Departemen yang berwenang dan memiliki otoritas dalam bidang sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia, begitu juga departemen-departemen yang lain yang mana departemen ini dibentuk berdasarkan kepentingan dan kebutuhan yang diperlukan agar menunjang kemajuan suatu perusahaan. Tidak bisa dipungkiri, persaingan antar satu perusahaan dengan perusahaan lain di era ini semakin ketat sehingga mau tidak mau atau suka tidak suka, perusahaan harus melakukan perbaikan secara internal untuk bisa bersaing dalam persaingan yang terjadi. Agar hal ini dapat terlaksana, sangat diperlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal hanya dapat diperoleh dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan akurat. Artinya, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Untuk meniasati dunia usaha yang semakin ketat ditambah lagi dengan dunia teknologi yang semakin luas. Para pelaku dunia usaha atau perusahaan mau tidak mau harus bisa bersaing dan membekali karyawannya dengan berbagai macam keterampilan dan pengetahuan dibidang teknologi. Hal ini

bertujuan untuk perusahaan bisa bersaing dan menjadi pemenang dalam memperebutkan pangsa pasar. Pengembangan adalah salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga bisa menyesuaikan diri dan memahani teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Dengan pengembangan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan yang bersangkutan menjadi terasah dan meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kerjasama antar kelompok karyawan satu sama lain di lingkungan Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel untuk menjalankan tugas demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan-karyawan yang bekerja di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel sering kali terjadi pergantian tempat yang membuat mereka menjadi sulit untuk bekerja sama, secara kelompok dengan karyawan lain dari cabang lain sehingga karyawan harus membangun komunikasi terlebih dahulu untuk bekerja secara optimal. Dalam hal ini Perum Bulog yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas untuk menyelenggarakan usaha logistik pangan dan usaha lain. Seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat juang dan semangat yang tinggi dalam bekerja serta melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Maka lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa masih ada beberapa karyawan yang sering datang

terlambat ke kantor, mengelukan masalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan. Sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMSEL & BABEL”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel?
3. Adakah pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Mengetahui dan mengenal secara langsung dunia kerja nyata pada saat sekarang ini, dapat mengetahui bagaimana prosedur pengadaan gabah/beras pada Perum BULOG Kantor wilayah Sumsel & Babel, dan untuk membantu melatih cara berkomunikasi dan bersosialisasi pada rekan kerja.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Terbentuknya perusahaan melalui sumbangan tenaga dan pikiran, bisa memberikan suatu masukan dan analisa apabila terjadi permasalahan tentang tinjauan terhadap aktivitas manajemen pengadaan serta prosesnya pada bidang pengadaan di Perum BULOG Kantor Wilayah Sumsel & Babel.

3. Manfaat bagi almamater

Dapat menciptakan sumber daya manusia dengan keahlian profesional yang dapat bersaing dalam dunia kerja nyata, membina dan meningkatkan hubungan antara perguruan tinggi dengan dunia kerja, dapat mengetahui dan memahami permasalahan yang terjadi didunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Vieithzal, Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia . (cetakan ke-3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, S.P Malayu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan ke-9)*. Jakarta : Kencana Prenadamedia.
- Afandi, Pandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan ke-2)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Kadarisman, M (2017), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Palembang, U. M, (2021), *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Yatipai, Thedora, dkk, (2015) *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.
- Setyawan, Ady, (2015) *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, Vol 3, Nomor 1, Januari 2015.
- Khasanah, Siti, (2013) *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cirebon*, 2013.
- Nia Listyanti, Kadek, dkk, (2019) *Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Pada PDAM Tirta Mangutama*. E-Jurnal Manajemen, Vol 8, Nomor 8, 2019.
- Wulan Sari, Veni, dkk, (2020) *Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 3, Nomor 1, 2020